Mulți factori afectează sănătatea directorilor executivi, iar cărțile despre ei cuprind între 200-600 de pagini. Această carte încearcă să distileze cele mai importante lucruri într-un format pe care până și cel mai ocupat manager îl poate citi într-o oră sau două, în avion sau în tren, și chiar în vacanță.

Perfect Sănătos în Afaceri vă prezintă:

- Ce este stresul: are el vreo importanță ?
- Cum să te descurci cu stresul
- Obiceiurile și sănătatea noastră
- Bolile care îi afectează pe cei cu funcții de răspundere

ANDREW MELHUISH a fost Consultant Medical la Henley Management College, unde a început un proiect de cercetare a sănătății unui grup de 50 de executivi de la Henley. La sfârșitul lui 1996 s-a retras din medicina generală și își continuă practica în particular.

Lei 12 500

PERFECT! 9

ANDREW MELHUISH

PERFECT SĂNĂTOS ÎN AFACERI

TOT CEEA CE ÎȚI TREBUIE PENTRU A REUȘI DE PRIMA DATĂ

EDITURA
NAȚIONAL

CONȚINUT

Prefață 7

1. Cadrul general 9

2. Ce este stresul: are el vreo importanță ? 13

3. Cauzele și manifestările stresului 24

4. Cum să te descurci cu stresul 34

5. Stilul de viață este cheia 47

6. Obiceiurile și sănătatea noastră 53

7. Cum să faci față perioadelor grele 69

8. Bolile care îi afectează pe cei cu funcții de răspundere 76

9. Care este alternativa ? 83

10. Concluzie 92

Chestionar 93

PREFAȚĂ

După ce am muncit din greu și mi-am terminat studiile medicale la University College Hospital Londra și după ce am lucrat timp de doi ca chirurg pe vas la P&O, am început practica generală ca partener la Henley-on-Thames în 1965.

Imediat după aceea, în 1970, am preluat funcția de Consultant Medical la Henley Management College, unde m-am aflat în contact direct cu manageri și directori executivi mai mult de 25 de ani.

Experiența la Colegiu m-a încurajat să studiez *Sănătatea Personalului cu Funcții de Conducere* (Business Books Ltd, 1978). Cu ajutorul expert al profesorului Gary Cooper de la UMIST, Manchester, Proiectul de Cercetare a executivilor de la Henley a început în 1977. Acest proiect a urmărit sănătatea a mai mult de 50 de executivi și a soțiilor lor timp de 20 de ani de schimbări dramatice în societate și la locul de muncă.

După 20 de ani de medicină generală și predare la tineri medici, mi-am mai redus implicarea în practică în 1987 și am început să-mi împart activitatea cu soția mea. Aceasta mi-a permis să supraveghez sănătatea unor manageri seniori de la câteva companii locale, să am timp să scriu și să țin seminarii executivilor despre sănătatea lor.

La sfârșitul anului 1996 m-am retras din medicina generală, dar mi-am continuat practica în particular. Intenționez să continui, cât mai mult timp posibil, munca cu companiile și cu executivii, împreună cu scrisul și seminariile.

Doresc să aduc mulțumiri editorilor cărților *Sănătatea personalului cu funcții de conducere* și *Munca și*

Sănătatea (Penguin Handbooks, 1982), primele mele cărți despre sănătatea executivilor.

Mai doresc să mulțumesc revistei *Director*, cu care am colaborat frecvent, precum și revistei *International Management* - o altă sursă pentru articolele mele.

Această carte este scrisă pentru executivi - bărbați și femei, iar textul, imitându-l pe Churchill, folosește termeni generali, pentru a include și femeile manageri.

Mulți factori afectează sănătatea executivilor, iar cărțile despre ele cuprind între 200-600 de pagini. Această carte încearcă să distileze cele mai importante lucruri într-un format pe care și cel mai ocupat manager îl poate citi într-o oră sau două, în avion sau în tren, și chiar în vacanță.

Anul trecut, la înmormântarea unchiului meu, preotul a ținut o scurtă ceremonie. În șase minute, el a făcut o descriere foarte exactă a vieții unchiului meu. Când i-am mulțumit, el mi-a răspuns: „orice preot poate ține o ceremonie bună în 20 de minute; dar ai nevoie de experiență și talent ca s-o ții în șase minute".

David Emanuel, prietenul și pacientul meu, m-a ajutat să scriu și să editez această carte într-o manieră disciplinată.

În cele din urmă, aș dori să mulțumesc loialei mele secretare, Jean Dunne, pentru ajutorul pe care mi l-a dat la această carte și în munca cu managerii de-a lungul anilor.

1
CADRUL GENERAL

Pe măsură ce ne apropiem de anul 2000, ajungem la concluzia că sănătatea noastră este determinată de echilibrul dintre puterile și slăbiciunile naturale, precum și de stresul și presiunile în care trăim. Puterile și slăbiciunile noastre sunt fie transmise genetic, fie sunt provocate de modul nostru de viață. În această privință, managerii sunt mai bine dotați pentru supraviețuire decât alte categorii sociale din Marea Britanie. Selecția naturală va duce la îmbunătățirea abilităților lor de adaptare la lumea modernă.

Mediul în care trăiesc managerii este mult mai sănătos. Banii oferă o calitate mai bună vieții și o educație mai bună duce la un stil de viață mult mai sănătos. Desigur, antibioticele și cardiochirurgia au salvat multe vieți. Dar cea mai importantă îmbunătățire a calității vieții, care a avut loc în secolul 20, se datorează în primul rând îmbunătățirii standardului de viață și nu descoperirilor medicale.

Pe de altă parte, stresul și presiunile cauzate de muncă sunt mai mari la manageri. Ziua lor de muncă este lungă, responsabilitățile sunt mari și călătoresc mult. Fiecare executiv își are propria listă de presiuni.

Evidența, precum și cunoașterea faptului că am câștigat mult din obținerea de informații și din cercetare, ne arată clar că executivii se bucură de o sănătate mai bună decât colegii lor din alte categorii sociale. Ei trăiesc mai mult și se bucură de o viață mai bună. Ca și în afaceri, totuși, succesul nu trebuie să ducă la suficiență. Mulți manageri ar putea cu siguranță avea o sănătate mai bună. Două aspecte sunt mai importante:

Bolile de inimă

Bolile de inimă rămân spaima sănătății managerilor. Rapoartele naționale recente arată că 36% dintre

decesele la vârste între 35 și 65 de ani sunt cauzate de bolile de inimă, iar managerii, în special, par să fie supuși riscului, din cauza combinației dintre stilul de viață sedentar și zilele lungi de lucru.

În ultimii 20 de ani am fost martorii unor îmbunătățiri radicale ale cunoștințelor noastre despre motivul pentru care bolile de inimă - care afectează arterele coronariene - apar și despre cum pot fi tratate. Există câțiva mangeri - sau doctori- care nu pot beneficia de aceste cunoștințe pentru a face schimbări în viața lor și ale angajaților lor, în ideea reducerii riscului acestui ucigaș modern.

În același timp, nu trebuie să uităm faptul că importanța relativă a celor doi „ucigași moderni " - bolile de inimă și cancerul - se datorează și faptului că tot mai puțini oameni tineri mor din cauza infecțiilor și a malnutriției. Pe măsură ce înaintăm în vârstă, cancerele sunt tot mai des întâlnite.

STRESUL EXECUTIVILOR

Stresul este probabil unul dintre cele mai folosite cuvinte în societatea modernă. Despre managerii care au prea mult de lucru se spune că sunt stresați; dar același lucru se spune și despre colegii lor care au mai puțin de lucru - în special despre managerii care caută disperați de lucru. Mulți oameni își imaginează că managerii aflați în permanență sub stres sunt slabi și agitați, epuizați de responsabilitatea pe care o au, și că ulcerul le perforează duodenul. Nimic mai departe de adevăr. Managerii nu prea dezvoltă ulcere duodenale, care apar mult mai des la șoferii de camioane și la funcționari.

Fără îndoială, stresul există în viața modernă și în mediul de muncă modern, dar probabil nu mai mult decât în climatul psihic greu din Anglia secolului 19. S-au schimbat doar împrejurimile în care trăim și așteptările noastre. Stresul poate lungi viața; dar poate s-o și distrugă. Stresul dăunător nu este un factor inevitabil al vieții active. El

apare doar atunci când managerul nu reușește să-și ducă viața într-un mod satisfăcător. Din acest punct de vedere, managerii au mai puține scuze dacă suferă de stres decât muncitorii de la liniile de asamblare, legați inexorabil de o slujbă plictisitoare și banală.

În general, sănătatea bună, ca și banii buni, se câștigă - nu se dau - iar managerii, dintre care majoritatea au capacitatea de a-și schimba mediul de muncă, sunt cei care de cele mai multe ori sunt de vină dacă suferă din cauza stresului la locul de muncă. Tot ei poartă responsabilitatea impunerii stresului asupra colegilor lor mai tineri. Și, mult mai important, ei riscă fericirea propriei căsnicii, a partenerilor lor, a copiilor lor, a familiei lor, dacă nu reușesc să obțină un echilibru între muncă și familie.

În Anglia de astăzi, nici cel mai bine organizat executiv nu este scutit de stres. Nu se găsește de lucru, iar spectrul excesului se află ascuns în mintea celor mai mulți manageri. Pentru a menține profitabilitatea, multe companii cer prea multă muncă de la prea puțini manageri. Unii manageri își pot pierde serviciul, în timp ce aceia care sunt siguri, au sarcina stresantă de a lucra foarte mult și de a fi loiali.

O altă problemă poate fi aceea că managerii care lucrează în exces sunt mult mai vulnerabili decât colegii lor muncitori în aceleași condiții, deoarece stilul lor de viață se bazează pe un venit frumos. Se poate ca el să fie singurul care lucrează din familie și în mod cert principala sursă de venit. Deci, pierderea banilor aduși de el ar afecta financiar familia. Cu taxele de școală și ipotecile de plătit, familia ar putea să fie nevoită să facă față unui trai într-o casă mai ieftină, copiii vor trebui să se adapteze la învățământul de stat, soțiile vor trebui să-și găsească de lucru și întregul nivel de trai al familiei va fi drastic afectat.

Nu există nici un dubiu că majoritatea managerilor lucrează într-o stare de tensiune considerabilă care, din când în când, poate deveni severă și chiar de nesuportat. În același timp, ei trebuie să-și amintească nu numai că pot controla într-o bună măsură cât și cum muncesc, dar că se și pot bucura de munca pe care o prestează.

Managerul poate să fie propriul său dușman. Acum câțiva ani, Dr. Kenneth Duncan, medic la British Steel, scria: „Stresul este cauza celor mai multe probleme ale noastre. Nici un cuvânt n-a fost folosit mai mult sau n-a fost mai puțin înțeles. Este cea mai bună scuză pentru eșec. Multe dintre, cele care sunt puse pe seama stresului ar trebui mai corect atribuite abundenței, indulgenței cu sine și lăcomiei - care îi fac pe oameni, mânați de ambiții, să vrea din ce în ce mai mult, fără să țină cont de satisfacția muncii și să lupte, ca nebunii, să fie înaintea prietenilor și colegilor lor. “

Această carte nu se dorește un tratat exhaustiv sau științific pentru colegii medici sau pentru managerii cu timp nelimitat și interesați de sănătatea lor și de cea a colegilor lor. Din fericire, ea va oferi o lectură practică și stimulativă pentru managerii care caută zilnic echilibrul dintre serviciu și casă și să facă față unei munci uriașe într-un timp scurt.

Dacă un manager găsește două sau trei lucruri de bun simț care-l fac să se gândească la ceea ce face și la felul în care trăiește și muncește, voi fi mai mult decât mulțumit. Pentru cei care doresc mai multe informații despre anumite aspecte ale stresului, există o listă la sfârșitul cărții. Mai există și o listă de resurse care includ detalii actualizate despre organizațiile care pot oferi ajutor, inclusiv grupurile de auto-ajutorare. Ele s-au dovedit de neprețuit pentru mulți pacienți de-ai mei.

2

CE ESTE STRESUL: ARE EL VREO IMPORTANȚĂ ?

CE ESTE STRESUL ?

Stresul a fost și va fi întotdeauna cu noi - și Î.C. și D.C. Cocktailul chimic care îl pregătește pe Om pentru acțiune fizică a fost o revelație simplă pentru omul din trecut - fiind nevoit să facă față provocărilor adversarilor, oameni și animale, el folosea reacțiile la stres ca să lupte sau să fugă. Această acțiune fizică, în lupta lui zilnică pentru supraviețuire, și-a cheltuit substanțele chimice ale stresului fără efecte negative.

Nu același lucru s-a întâmplat cu Omul Modern sau, în orice caz, cu managerii de companii care luptă într-o lume de afaceri competitive, utilizând tehnologie de ultimă oră. În cele mai multe situații care se petrec la birou și care stabilesc reacțiile lui la stres, managerul trebuie să facă față fără a lupta sau a fugi - deci chimicalele stresului nu se ard, ci persistă. Ele se acumulează de-a lungul timpului și produc o serie de efecte fizice și psihologice care pot afecta atât mintea, cât și corpul.

Managerii trebuie să facă față unor presiuni mult mai complexe decât strămoșii lor și răspunsul lor la aceste provocări nu este fizic, ci emoțional. Habitatul lui este sedentar și răspunsul lui la stres este controlat. El nu-și poate lovi șeful sau să-și bată colegii; și nici nu poate fugi. El trebuie să zâmbească și să facă față. Dar managerul nu-și poate opri corpul să se pregătească pentru activitatea fizică pe care o găsește potrivită pentru el, iar produsele nefolosite ale acestei pregătiri - tensiunea crescută, pulsul accelerat, scurgerea grăsimilor în sânge - sunt cele care pot dăuna. Dacă stresul este cronic, dacă munca este frustrantă, iar viitorul nesigur și nefericit, atunci ciclul răspunsului neadecvat la stres poate dăuna aproape fiecărui organ al corpului, și în special inimii. Bolile care pot apărea din cauza stresului neeliberat vor fi examinate mai târziu- dar care este reacția exactă la stres a corpului ? Figura 1 oferă un scurt sumar al consecințelor.

	Normal (relaxat)	Sub presiune	Presiune acută	Presiune cronică
Creier	Flux sanguin normal	Flux ridicat	Gândește mai clar	Dureri de cap și migrene
Stare	Fericit	Serios	Concentrare crescută	Anxietate, pierderea simțului umorului
Mușchi	Flux sanguin normal	Flux ridicat	Perfomanță îmbunătățită	Febră musculară și dureri
Salivă	Normală	Redusă	Redusă	Gură uscată, gât uscat
Inimă	Bătăi normale; tensiune normală	Bătăi crescute; presiune crescută	Performanță îmbunătățită	Hipertensiune și dureri pectorale
Plămâni	Respirație normală	Respirație accelerată	Performanță îmbunătățită	Tuse și astm
Stomac	Flux sanguin normal și secreție acidă	Flux sanguin redus, secreție acidă crescută	Fluxul sanguin redus reduce digestia	Ulcere datorate indigestiei

Intestine	Flux sanguin normal și activitate intestinală	Flux sanguin redus și activitate intestinală crescută	Fluxul sanguin redus reduce digestia	Dureri abdominale și diaree
Vezica urinară	Normală	Urinare frecventă	Urinare frecventă datorită stimulării nervoase crescute	Urinare frecventă, simptome de prostată
Organele sexuale	(M) Normal (F) Cicluri regulate, etc.	(M) Impotență (flux sanguin scăzut) (F) Cicluri neregulate	Flux sanguin scăzut	(m) Impotență (F) Dereglări menstruale
Pielea	sănătoasă	Flux sanguin scăzut, piele uscată	Flux sanguin scăzut	Uscăciune, exfoliere
Biochimie	Normal: oxigen consumat, glucoză și grăsimi eliminate	Consum crescut de oxigen Consum crescut de glucoză și grăsimi	Mai multă energie disponibilă imediat	Oboseală rapidă

Ceea ce se întâmplă este că, dacă este agitat, creierul sesizează o provocare sau o problemă și răspunde automat prin stimularea eliberării adrenalinei și noradrenalinei de la nervii simpatici în organism.

Acești mediatori chimici au două efecte principale asupra circulației:

- Produc constricția micilor artere, cresc tensiunea arterială.
- Accelerează pulsul inimii și-i întăresc contracțiile.

Dacă provocarea nu se prelungește, răspunsul la stres durează doar câteva minute. El produce un flux sanguin crescut în mușchi și în creier. Acest mecanism limpezește gândurile și îmbunătățește performanța fizică. Inima și plămânii muncesc mai mult ca să furnizeze sângele în exces. Alte sisteme pierd sânge. În același timp, moleculele mici de glucoză și grăsimi se varsă în sânge, pentru a oferi carburantul necesar acțiunii.

Această performanță fizică îmbunătățită ca răspuns la stimul este cuplată cu un ton nervos ridicat, mediat prin creier. Managerii vor fi conștienți de simptomele acestui răspuns fizic natural și normal:

- puls crescut
- transpirație
- anxietate
- senzație de gol în stomac datorat pierderii de sânge
- defecare
- urinare frecventă

Toate acestea apar deoarece necesarul de sânge în plus de care au nevoie mușchii pentru a face față provocării este luat de la organele „neimportante".

Scurtele răbufniri de adrenalină măresc activitatea inimii - dar efectul unei infuzii constante de adrenalină, produsă de perioade lungi de stres, este dăunător. În prima fază, inima va lucra mai puțin eficient; apoi, inima va fi afectată de această supraactivitate și arterele coronariene se vor înfunda.

La nivele moderate de presiune, răspunsul la stres lucrează chiar bine, cu mici creșteri ale tensiunii, care duc la o performanță mai bună. Apoi, dacă nivelul stresului devine mai ridicat, răspunsul scade treptat. În final, ca la mașini, sistemul cedează.

În timp ce prea puțină provocare sau stres (plictiseală) duce la o performanță slabă, prea mult stres (încărcare, suprasolicitare) duce la distrugere.

Există două principii importante. Primul este că omul se comportă ca plasticul, și nu precum cauciucul, atunci când este supus unui stres intolerabil. Oricât ar fi de brutală presiunea, îndepărtarea stresului permite cauciucului să revină la puterea și durabilitatea inițială.

Dar acest lucru nu este valabil pentru plastic - sau pentru om. Stresul prelungit sau sever, care duce plasticul dincolo de gradul lui extensibilitate, produce deformarea și când stresul este îndepărtat plasticul rămâne deformat.

Același efect îl amenință și pe managerul afectat de stres prelungit. Dacă odihna îl poate readuce, aparent, la stilul de viață anterior, în realitate el este în permanență afectat sau încordat și nu va fi niciodată capabil să lucreze la fel de bine.

Al doilea principiu este schimbarea pe care am observat-o în ultimii 15 ani de studiu al managerilor care lucrează în companiile din sudul Angliei.

Acum 15 ani, aproape toți managerii păreau să lucreze în număr de 3-5, producând 90-100 % din performanța lor potențială. În ultimii cinci ani ei au fost forțați să lucreze mai multe ore, să-și ia mai puține vacanțe și mai puține zile de concediu medical. Drept rezultat, au lucrat la nivele de 5-7 pentru a produce același procent de 90-100 % de performanță. Riscul este evident.

Răspunsul nostru natural la provocări mai mari este că lucrăm mai mult și mai din greu, dar un număr de ore de

muncă mai mare la acest nivel de răspuns la stres produce o performanță mai slabă. Între timp, căderea nervoasă devine un pericol.

În fața unei crize, stimularea indusă de adrenalină stresului poate fi benefică:

- Concentrația este mare
- Subiectul este serios
- O sarcină dificilă poate fi îndeplinită mai repede și mai eficient
- Relaxarea este imposibilă

Pierderea pe termen scurt a relaxării - chiar a somnului- nu are importanță. Ca și în cazul răspunsului fizic, problemele apar numai dacă stresul continuă prea mult. Din nefericire, pentru cei mai mulți manageri, așa se întâmplă.

Stimularea indusă de adrenalină pare să devină un viciu, la fel ca alcoolul sau heroina. Așa cum mulți dintre jucătorii pasionați nu pot renunța la jocurile de noroc, la fel nici managerii nu se pot opri să nu lucreze în condiții de tensiune maximă. Dacă își termină treaba la timp, își vor mai găsi ceva de făcut pentru a menține tensiunea. Ei își plănuiesc chiar vacanțe aglomerate, evitând orice urmă de relaxare, de teama că acest lux i-ar putea distrage de la disciplina de lucru.

Pe măsură ce această tensiune continuă pentru mari perioade de timp, posibilitățile corpului sunt depășite și apar probleme de sănătate, care pot fi mentale - excitare permanentă a sistemului nervos care produce epuizare - sau fizică, de la alterarea continuă a echilibrului circulației.

Este ușor de văzut cum inima poate deveni ținta principală a acestei schimbări fizice, atât din rolul ei de pompă, precum și din posibilitatea ca grăsimile care sunt vărsate în sânge, dar care nu sunt utilizate de activitatea fizică, să formeze un sediment și să blocheze arterele afectând inima.

Pe de altă parte, multe boli legate de stres se pot explica pe baza suprasolicitării răspunsului psihologic, cum ar fi siptomele de anxietate, insomnia și depresia. Exemple de stres cronic sau pe termen lung sunt teama, frustrarea și mânia, care pot fi cauzate de o relație nefericită cu șeful sau cu un client dificil sau de mizeria de la locul de muncă. Stresul mai apare în perioade de schimbare, de nesiguranță și în anumite momente legate de schimbarea locului de muncă, promovare și, mai relevant, atunci când nu ești promovat.

Natura sedentară a serviciului unui manager face ca răspunsul psihologic natural, sănătos, la presiune să fie și mai periculos, deoarece răspunsul nu este eliminat sau sublimat de activitate fizică. Călătoriile lungi de la și spre locul de muncă, ca parte a muncii, combină lipsa de control și de exercițiu și se adaugă la problemele managerilor.

Managerii trebuie să cunoască în ce fel stresul afectează sănătatea. Dacă el singur recunoaște stresul, acest lucru îl *ajută* să facă diferența dintre răspunsul psihologic natural la presiune și boală.

Pulsul ridicat și diareea, care apar natural în condiții de presiune, pot fi interpretate de către manageri ca evidențe ale unei boli fizice-și astfel grija sporește, iar simptomele devin din ce în ce mai alarmante. Un astfel de cerc vicios este rupt numai de o intervenție medicală competentă, care trebuie să excludă boala fizică și care trebuie să educe managerii să recunoască acele simptome particulare ca propriul lor răspuns la stres. Apoi, în viitor, dacă prezintă din nou simptome, ei pot recunoaște originea lor și să-și adapteze stilul de viață fără să se îngrijoreze fără sens. Aceasta este baza terapiei cognitive folosite în tratarea multor manageri „stresați".

Mulți manageri seniori fac tot posibilul să folosească cât mai bine „șocul" de stres (ca la mașină), performanța lor fiind stimulată de scurte perioade de stres, după care șocul este tras înapoi, iar ei se relaxează.

Dar ce se întâmplă dacă șocul nu mai este tras înapoi, dacă lucrezi până târziu sau continui să-ți faci griji pentru serviciul tău chiar și atunci când te afli acasă? Sau dacă fiecare zi este plină de nefericire, frustrare sau nesiguranță? Răspunsul este stres cronic - adevărata amenințare pentru sănătate. Până nu înveți niște strategii de adaptare la stres, șocul va rămâne în aceeași poziție - și riști.

ARE IMPORTANȚĂ STRESUL?

Nici una dintre considerațiile de mai sus nu are vreo importanță pentru manageri dacă nu există probe științifice pentru a sprijini asocierea dintre stres și ruinarea sănătății și pentru a evidenția importanța lui în termeni economici. Riscurile stresului sunt, într-adevăr, foarte mari.

S-a calculat că unu din patru manageri va muri înainte de 65 de ani - majoritatea de inimă. Astfel de cifre se referă doar la decese; ele nu se referă la acei manageri care vor fi obligați să se pensioneze pe motive de boală. Chiar și cu o pensionare înainte de termen, în 1995 numai unul din cinci muncitori s-a bucurat de pensie.

Nici pensionarea nu elimină riscul medical al stresului. Departamentul de personal al unei mari firme britanice a calculat că în 1977 aproape jumătate din managerii care s-au pensionat la 65 de ani nu au mai ajuns la 66 de ani. Aceste cifre se referă doar la manageri, în ciuda faptului că ei se bucură de o sănătate mai bună decât subalternii lor.

La nivel de personal angajat, s-a estimat că în ultimii 20 de ani, în Anglia, numărul cazurilor de boli mintale a crescut cu aproape 200% la bărbați și cu peste 370% la femei.

Un alt studiu de interes, pe lângă faptul că leagă stresul de ruinarea sănătății, indică zone ale comportamentului managerial și ale stilului de viață în care stresul poate fi anticipat și prevenit. Astfel, Rosenman și Friedman,

doi cardiologi care au lucrat în San Francisco, au observat în 1975 că atacurile de cord au avut loc mult mai des la managerii cu o personalitate ambițioasă, intensă, muncitoare și au denumit-o modelul de comportament „Tip A". Acesta contrastează cu „Tipul B" al managerului relaxat.

Ei au studiat mai mult de 3000 de manageri și i-au grupat în două tipui: Tipul A și Tipul B și le-a urmărit activitatea cardiacă. La sfârșitul studiului, la tipul A s-au constatat de două ori mai multe semne de boli de inimă.

În momentul de față cei doi medici studiază modalitățile prin care să ajute managerii de tip A să-și modifice comportamentul, pentru a vedea dacă acest lucru va duce la scăderea riscului de a se îmbolnăvi de inimă.O atitudine mult mai relaxata, desigur, îi va ajuta și pe angajații lor și pe ei!

Alte studii din America au încercat să descopere care este proporția de stres din viața managerilor. S-a considerat că schimbările sunt principala cauză de stres și s-a întocmit o listă cu 43 de evenimene care pot afecta managerii. Moartea soției s-a notat cu 100, iar managerilor li s-a cerut să noteze și alte evenimente din viață comparate cu acesta. Tabelul următor arată rezultatul studiului.

S-au obținut valori similare pentru grupuri de manageri japonezi și suedezi și la membrii Colegiului de Management Hanley.

Cu aceste valori ale stresului pentru anumite perioade de timp, cercetătorii au analizat relația dintre stres și boală. Mai întâi, ei au studiat viața managerilor în particular - luând punctajul evenimentelor din viața lor pe o perioadă de șase luni și punând aceste valori pe un grafic, pe care au notat și bolile. Astfel, toți cei care s-au mutat în altă casă (peste 20 de puncte) în ianuarie și și-au schimbat slujba (36 puncte) în martie, au făcut 56 de puncte în șase luni.

	Evenimentul	Valoarea
1	Moartea soției/soțului	100
2	Divorț	73
3	Separarea maritală	65
4	Închisoare	63
5	Moartea unui membru al familiei	63
6	Boală	53
7	Căsătorie	50
8	Incendiu la locul de muncă	47
9	Reconiliere Maritală	45
10	Pensie	45
11	Afectarea sănătății membrilor familiei	44
12	Sarcină	40
13	Dificultăți sexuale	39
14	Un nou membru în familie	39
15	Reajustarea afacerii	39
16	Schimbarea situației financiare	38
17	Moartea unui prieten apropiat	37
18	Schimbarea ocupației	36
19	Certuri cu soțul/soția	37
20	Ipotecă peste 100 000 $	31
21	Scadența creditelor sau ipotecilor	30
22	Schimbarea responsabilităților la serviciu	29
23	Plecarea fiului sau fiicei	29
24	Probleme cu socrii, cumnații etc.	28
25	Realizări personale remarcabile	28
26	Soția începe sau părăsește serviciul	26
27	Începe sau termină studiile	25
28	Schimbarea condițiilor de viață	25
29	Schimbarea obiceiurilor personale	24
30	Probleme cu șeful	23
31	Schimbarea programului și condițiilor de muncă	20
32	Schimbarea domiciliului	20
33	Schimbarea colegiului	19
34	Schimbarea vacanțelor	19
35	Schimbarea activităților sexuale	19
36	Schimbări în activitatea socială	18
37	Ipoteci sau împrumuturi mai mici de 100000 $	17
38	Schimbarea orelor de somn	16
39	Schimbări în întâlnirile de familie	15
40	Schimbarea obiceiurilor de masă	15
41	Vacanța	13
42	Crăciun	12
43	Încălcări minore ale legii	11

Exemple individuale au arătat cum bolile s-au adunat în perioadele în care punctajul evenimentelor din viață e foarte mare. Astfel de exemple sunt interesante, dar nu conving științific. Pentru a le da o valoare științifică, studiul a fost extins prin calificarea gravității bolilor. Astfel, s-a descoperit că există o relație între punctajul pentru stres pe o perioadă de șase luni și punctajul pentru gravitatea bolii în următoarele șase luni.

Acest studiu a devenit prospectiv prin identificarea grupurilor de studenți cu risc mare și risc scăzut (după numărul de evenimente care le-au schimbat viața în șase luni) și urmărindu-le starea de sănătate pe următoarele 12 luni. Rezultatele au fost dramatice; grupurile la care se preconiza un risc mare au avut, într-adevăr, probleme cu sănătatea. În cazul studenților care jucau fotbal american, rănile cauzate de sport au fost mult mai multe în grupul cu risc mare - ilustrând clar că stresul predispune la accidente.

Analiza punctajelor date la diferite surse de stres relevă două concepte importante .

Importanța familiei în cauzarea stresului. Când schimbările evenimentelor din viață se împart în familie/personale sau financiar/serviciu, este evident că majoritatea evenimentelor cauzatoare de stres se datorează familiei.

Natura acumulativă a stresului. În timp ce o cauză majoră de stres are un punctaj mare, o combinație a mai multor stresuri mai mici poate produce același punctaj mare. Astfel, combinația frecventă dintre schimbarea domiciliului, schimbarea serviciului și a școlii copiilor pot avea un punctaj la fel de mare ca moartea soțului/soției sau divorțul. Acest lucru este foarte logic, pentru că văduva sau văduvul este în general ajutat de familie, în timp ce pentru stresurile mici nu se primește ajutor.

3
CAUZELE ŞI MANIFESTĂRILE STRESULUI

Stresul este de obicei definit ca răspunsul sănătos al individului la varietatea de factori care-l afectează la un moment dat. Cei doi factori care determină în ce măsură presiunile din viaţa unui manager sunt o provocare pentru sănătate, producând o stare de bine sau fericire, sau sunt un stres, care aduce nefericire şi risul îmbolnăvirii, sunt:

- *Vulnerabilitatea managerului.* Factorii determinanţi ai vulnerabilităţii sunt personalitatea managerului, modul său de viaţă şi sistemul de sprijin. Personalitatea nu se schimbă uşor. Modul de viaţă şi sistemele de sprijin sunt, totuşi, diferite. Este uşor să ne imaginăm o situaţie în care zilele lungi de muncă, pe perioade îndelungate de timp, schimbă programul de masă şi de somn al managerului şi nu în bine. În acelaşi timp, astfel de zile lungi de muncă pot aliena cel mai important sistem de sprijin - familia - şi reduce timpul pe care-l avea disponibil pentru exerciţii fizice, o altă sursă importantă de bucurie şi relaxare.
- *Gravitatea şi durata presiunilor.* În general, managerii lucrează bine în condiţii de presiune. Numai când sunt vulnerabili astfel de presiuni pot fi dăunătoare. Presiunile cronice, cum ar fi frustrarea, mânia, şi problemele permanente în relaţiile interpersonale reprezintă riscul cel mai mare de a le împinge limitele şi a produce stres.

Este uşor să faci o listă a cauzelor potenţiale de stres pentru manageri. Studiul meu, realizat împreună cu profesorul Cary Cooper, în care au fost analizaţi managerii care frecventau cursurile Colegiului Henley şi cei care lucrau la Mars şi ICI Paints în Slough, a identificat „relaţia cu şeful" fiind o cauză majoră de stres la locul de muncă. De asemenea, am mai recrutat

o mulţime de femei manageri pentru cercetare , sarcină nu tocmai uşoară la vremea aceea (1976-1981), deoarece multe femei intrau în management, dar puţine păreau să ajungă în poziţii de seniori. Dacă reuşeau, ocuparea poziţiei de seniori se făcea cu pierderea protecţiei împotriva bolilor de inimă pe care hormonii ovarieni ar fi oferit-o. Ele aveau acelaşi stil de viaţă - şi acelaşi risc de îmbolnăvire - ca şi colegii lor bărbaţi.

CAUZELE GENERALE ALE STRESULUI

Mai curând decât să ofer o listă de posibile presiuni, aş dori să mă ocup de anumite zone ale comportamentului care sunt, de obicei, caracterizate ca motive de stres pentru managerii pe care îi consult atunci când se îmbolnăvesc sau la verificările medicale de rutină.

Controlul

Cercetările moderne asupra stresului managerilor identifică sentimentul controlului asupra muncii lor ca fiind principalul mijloc de protejare împotriva stresului. Controlul face să dispară nesiguranţa, o altă problemă majoră. Mulţi dintre noi pot să se adapteze la o situaţie pe care o înţelegem, oricât de neplăcută ar fi. Nu ne putem adapta unei situaţii care nu este clară - şi întotdeauna sfârşim prin a suspecta ce este mai rău.

Propria mea experienţă cu managerii seniori mi-a dezvăluit acest lucru. Un manager senior (fumător înrăit) avea dureri de piept de fiecare dată când zbura cu avionul. Aceste dureri se intensificau când mergea cu maşina pe autostradă, ajungând la punctul culminant când stătea la coadă între maşini, încercând să intre în aeropotul Heathrow. Parcarea în siguranţă aducea o îmbunătăţire temporară, dar durerea din piept nu trecea până nu se îmbarca.

Această lecţie este foarte importantă la serviciu. Managerul trebuie să simtă că deţine controlul asupra activităţii sale; şi, mai important, trebuie să-şi facă subalternii să simtă că şi ei deţin controlul asupra

muncii pe care el o cere de la ei. Managerul de succes trebuie să-i facă pe cei care lucrează cu el să simtă că au un control - chiar dacă mic - asupra muncii lor.

Controlul este la fel de important și acasă. Multe soții vor accepta probleme dificile - cum ar fi programul lung de muncă, călătoriile în străinătate pentru companie în week-end, ieșiri împreună amânate sau anulate - dacă simt că iau parte la aceste decizii sau situații. Soțiile și familiile nu sunt secretare; nu li se poate spune ce să facă. Managerul de succes are nevoie de toate talentele sale pentru a menține un cămin fericit.

Alegerea
Alegerea este o altă problemă cu care se confruntă des executivii. Dacă ai prea multe variante de ales, poți foarte ușor să iei o hotărâre greșită.

Cariera mea în medicină a fost dreaptă și fără stres. Ca student și tânăr doctor, am lucrat ore care le-au depășit pe cele lucrate de manageri. Dar ne-am descurcat bine deoarece aveam o structură de carieră sigură și nu am avut de ales între situații dificile.

Acest lucru nu este valabil și pentru fiul meu în vârstă de 25 de ani. După ce a terminat universitatea, a avut foarte multe opțiuni, dar nici o șansă de slujbă sigură, de lungă durată. Voltaire scria: ,,Munca elimină cele trei mari rele: plictiseala, viciul și sărăcia !" Aceste cuvinte sunt valabile și pentru societatea modernă, în care șomajul pare să fie acceptat ca un mod de viață pe care nici guvernul, nici societatea nu par să fie pregătite să-l elimine.

Modele și cicluri
Cu toții avem obiceiuri și modele de comportament - ora la care ne trezim, la care ne culcăm, când plecăm la serviciu sau acasă, unde și când plecăm în vacanță, sau cum ne relaxăm. Astfel de obiceiuri devin cercuri vicioase pozitive sau negative, care se autoperpetuează.

Cât de des v-ați revizuit obiceiurile ? De ce atât de mulți manageri, bărbați și femei, merg la dentist o dată la șase luni pentru control, dar nu-și controlează sănătatea generală ? Este ușor să stai până târziu la serviciu după ora 6 p.m. pentru a evita orele aglomerate de seara. De câte ori v-ați gândit să plecați înainte de orele aglomerate, una sau două seri pe săptămână, pentru a echilibra nopțile târzii ?

Din fericire, această carte pune în lumină câteva aspecte cu modele de muncă sau stiluri de viață care ar putea fi revizuite. și de acest lucru ar putea profita și familia !

Timpul
În ultimii 10 ani , la seminarii, am fost deseori rugat de grupuri de manageri să identific sursa lor majoră de stres. Aproape fiecare grup a fost de acord că presiunea lor majoră este timpul. Ei simt că se așteaptă din partea lor să presteze o activitate de o calitate foarte bună în doar jumătate din timpul necesar.

Problemele de timp par să fie întotdeauna corelate cu întreruperile. Pentru a avea perioade de timp neîntrerupte, managerul ajunge la serviciu devreme și pleacă târziu. Rezultatul este o presiune crescută acasă și mai puțin timp pentru relaxare.

Orice modificare a organizării timpului va îmbunătăți nu numai eficiența managerului, dar și sănătatea sa.

Potrivirea dintre manager și locul de muncă
Mulți manageri au locuri de muncă care nu se potrivesc cu abilitățile lor și, drept rezultat, nu sunt mulțumiți de ele. Când li s-au dat aceste slujbe, ei și-au făcut treaba bine și deci au fost lăsați s-o continue. Astfel de nepotriviri sunt un potențial dezastru.

Slujbele trebuie permanent revizuite. Fiecare ban cheltuit pe o selecție bună și pe consiliere periodică este justificat, din experiența mea, de beneficiile pe care le produce.

Un cerc vicios

Diferența dintre succes și eșec în adaptarea la munca de zi cu zi poate fi foarte mică. Dar dacă munca nu este prestată organizat, poate apărea un cerc vicios. Este ușor să ne gândim că treaba care rămâne de făcut poate fi făcută și mâine - dar dacă suntem cinstiți, știm că mâine este o zi la fel de ocupată și de plină. Când vine timpul să te ocupi de acea sarcină, s-ar putea ca ea să fi devenit o problemă foarte mare. și, astfel, suntem nefericiți și conștienți că nu facem față.

Răspunsul e simplu: un birou gol la sfârșitul zilei de muncă și un angajament ferm că vom duce la îndeplinire fiecare sarcină cât mai curând posibil. Este dificil să să obținem o astfel de perfecțiune. Managerii trebuie să se ferească de biroul plin și de maldărele de hârtii nerezolvate. Poate, mai important, ar trebui să urmărească birourile subordonaților lor un - indiciu dacă aceștia au rămas în urmă.

MANIFESTĂRILE STRESULUI

Două experiențe, care au avut loc acum doi ani, mi-au clarificat ideile despre stresul managerilor, ilustrându-i riscurile și beneficiile.

Prima dată, am prezentat un tânăr lector unui grup de doctori și am stat în spatele lui cât timp și-a expus părerea asupra unui subiect dificil. Stând cu mâinile la spate, publicului i s-a părut relaxat și ferm. Totuși, din locul în care stăteam, vedeam că în timp ce vorbea, își mișca continuu mâinile și degetele. Pe urmă, și-a zgâriat palmele atât de tare, că au început să sângereze. Nivelele ridicate de adrenalină a făcut vorbirea lui aparent remarcabilă, relaxată. Numai mâinile dezvăluiau tensiunea interioară. Pielea avea să i se vindece curând, dar mă miram de ceea ce se întâmpla în interiorul lui și cum nivelele de adrenalină îi afectau sănătatea inimii și a intestinelor.

Al doilea exemplu este cel al unui pacient în vârstă de 65 de ani, care încerca să-și vândă casa pentru a doua

oară. Abia aștepta să se pensioneze și să se mute într-o căsuță în Devon. Prima dată, vânzarea casei lui din Henley a eșuat în ultimul minut. A doua oară, cu cinci munte înainte de a se semna contractele, a ridicat telefonul - ca să i se spună de către avocatul său că, din nou, vânzarea căzuse.

A închis telefonul și, câteva secunde mai târziu, a avut un atac de cord. Din fericire, a supraviețuit ca să se bucure de pensie. Desigur, nu convorbirea telefonică i-a provocat atacul de cord; ateromia se instalase de mai mulți ani. Stresul convorbirii telefonice a fost ultima picătură; probabil a produs destul spasm în artera coronariană pentru a închide acest cerc mortal.

În general, stresul se arată a fi o stare de sănătate fizică sau mentală slabă, deteriorată, de performanță sau o creștere a obiceiurilor proaste - și o scădere corespunzătoare a obiceiurilor bune. Distincția dintre aceste manifestări de stres este deseori foarte greu de făcut, deoarece o stare de sănătate proastă poate cauza o performanță slabă, așa cum se întâmplă în cazul consumului de alcool. Cunoașterea unor astfel de manifestări este importantă, deoarece permite managerilor sau oamenilor de carieră să recunoască stresul la angajații lor și să le ofere ajutor. Totuși, recunoașterea stresului este de multe ori dificilă, deoarece începutul poate fi înșelător.

SIMPTOMELE FIZICE ALE STRESULUI

Acestea pot fi dificil de identificat și persoana aflată sub stres poate părea „ca vremea” sau că „nu este ea însăși”. În studiile mele, realizate printre managerii rezidenți la Henley Management College, următoarele simptome fizice, atribuibile stresului, au fost raportate cel mai frecvent:

- Palpitații - o conștientizare că inima bate cu putere, neregulat și repede.
- Durere și junghi în piept.
- Indigestie, balonare și gaze abdominale.

- Dureri colice abdominale și diaree.
- Senzația frecventă de urinare.
- Impotență sau lipsa libidoului (pornire sexuală).
- Alterarea ciclului menstrual la femei.
- Senzația de furnicare în mâini și picioare.
- Febră musculară și, deseori, dureri în gât sau în partea de jos a spatelui.
- Dureri de cap persistente, deseori începând cu dureri în gât, care se extind spre cap.
- Migrene.
- Erupții ale pielii.
- Senzația de butuc în gură.
- Vedere dublă și dificultate în a focaliza privirea.

EFECTELE FIZICE ALE STRESULUI

Creșterea prelungită a fluxului sanguin în creier poate produce dureri de cap, migrene, tremurat sau ticuri nervoase. Anxietatea crește și poate provoca senzația de gură uscată și lipsa salivei- deseori descrisă ca „senzația de butuc în gură".

- Prea mult sânge în mușchi poate produce tensiuni musculare, crampe, dureri în partea de jos a spatelui.
- Reacția exagerată, prelungită, a inimii poate provoca palpitații și hipertensiune.
- Respirația rapidă care duce ușor la astm, în special atunci când este asociată cu stres emoțional. Chiar dacă nu apare bronhospasmul, respirația crescută poate provoca înțepături în mâini și picioare, amețeală și leșinuri prin acțiunea ei în eliminarea bioxidului de carbon.
- Lipsa sângelui în stomac poate produce indigestie sau ulcer duodenal, în timp ce intestinele sunt în mod special sensibile la stres și pot reacționa cu colici și diaree.
- Senzația frecventă de urinare când suntem nervoși poate fi dăunătoare în timp.
- Lipsa sângelui în organele sexuale poate provoca impotență la ambele sexe și probleme menstruale la femei.

- Organismul poate rămâne fără glucoză, având drept rezultat senzația de epuizare fizică.
- Răspunsul la stres mărește conținutul de grăsimi în sânge, care se adună dacă nu este eliminat prin activitate fizică. Grăsimile se pot adăuga la depozitul de grăsimi și colesterol deja existent în artere și, în cele din urmă, se poate produce un blocaj.

Stresul cronic mărește în mod clar riscul bolilor coronariene, atât prin tensiune mărită susținută, cât și prin contribuția la ruinarea pereților arterelor coronariene prin depozitul de grăsimi dăunătoare.

Ruptura unei artere pune evident în pericol chiar viața. Ruperea unui vas în creier poate cauza un atacul și poate să condamne persoana altădată sănătoasă și activă la scunul cu rotile. Când este combinat cu un factor al stilului de viață cum ar fi fumatul, stresul este clar implicat în bolile de inimă și de piept. El este, de asemenea, implicat în cancer.

Cele mai importante cauze de deces în Anglia zilelor noastre sunt bolile de inimă, cancerul și atacul de cord, care, împreună, în această ordine, dețin 66% din totalul deceselor. Riscul pentru manageri este demonstrat în cifre oferite de Registrul General, care arată că în scara de vârstă între 35-64 de ani, 36% din totalul morților sunt datorate bolilor coronariene, 12% cancerului pulmonar și 7 % atacurilor.

Cifrele din practica generală și cazuistica departamentală spitalicească sugerează că în jur de jumătate din toate consultațiile apar din cauza stresului și că unul din patru manageri va muri înainte de a 65-a aniversare - majoritatea de inimă.

Totuși, nici chiar aceste cifre nu redau întreaga poveste, deoarece bolile mentale pot să nu fie diagnosticate de către un medic sau să fie recunoscute ca fiind boli mintale de către pacientul aflat sub stres.

EFECTELE MENTALE ALE STRESULUI

Primele efecte ale stresului mental sunt, de obicei, schimbările în comportament, care pot apărea atât individual, cât și în grupuri, și se manifestă prin absență sau prin rezultate slabe la locul de muncă. Este posibil să se depisteze individul aflat sub stres ușor după următoarele schimbări în comportamentul la locul de muncă:

- Nehotărâre și plângeri nejustificate.
- Absență crescută și recuperare întârziată în urma bolilor sau accidentelor.
- Predilecție către accidente și conducere imprudentă.
- Activitate slabă, trișare și evaziune.

Dacă aceste schimbări comportamentale nu sunt ajutate fie prin îndepărtarea stresului, fie printr-un sprijin mărit, ele pot duce la boli mentale. Foarte rar se întâmplă ca un episod de boală mentală să nu fie precedat de simptome comportamentale.

Următoarele schimbări de comportament sau obiceiuri sunt frecvente:

- Scăderea calității și cantității muncii prestate.
- Creșterea fumatului.
- Creșterea consumului de alcool.
- Dependență crescută de droguri, de exemplu, tranchilizante sau pastile contra insomniilor.
- Mâncatul în exces sau mai rar, lipsa poftei de mâncare.
- Schimbări ale programului de somn, dificultatea la adormit și oboseală la trezire.
- Senzația de oboseală și lipsa de concentrare.
- Iritabilitate crescută și anxietate.

Merită să ținem minte că atât stresul mental, cât și depresia, provoacă în mod tipic lipsa pătrunderii în probleme - senzații de inutilitate și teama că devenim o povară. Aceasta face să fie cu atât mai important faptul ca familia și colegii de la locul de muncă să-i semnaleze celui aflat sub stres schimbările de comportament și să

insiste ca acesta să încerce să doarmă. Ca în alcoolismul precoce, ajutorul bine intenționat în ascunderea simptomelor de stres precoce prin acoperirea rezulatatelor slabe poate, de fapt , să fie foarte periculos.

Mulți muncitori își trăiesc viața sub prag - nesuferind de suficiente simptome fizice sau mentale pentru a atrage ajutor medical sau social, ci blocați într-un model de rezultate mediocre și sănătate indiferentă. Rezultatul net este un număr de indivizi nefericiți, prost dispuși și nepăsători. Este probabil adevărat că, așa cum a observat H.D. Thoreau acum 150 de ani, „cea mai mare parte a oamenilor duce o viață de disperare mută".

BOLILE MENTALE

Cele mai obișnuite boli mentale cauzate de stres sunt stările de anxietate și depresie. Pierderea programului normal de somn poate fi un avertisment că stresul mental se schimbă în boală mentală. Tulburările se situează între somnul ușor și nesatisfăcător al stării de anxietate, până la lungi perioade de insomnii cu treziri devreme, și disperarea matinală a unei boli deplin depresive. Boala nevrotică este definită ca o reacție anormală sau neadecvată la stresul emoțional sau la conflict. De exemplu, anxietatea generată de a câștiga suficienți bani pentru a susține familia se poate schimba, prin stres prelungit, într-o obligație de a câștiga din ce în ce mai mult.

În cele din urmă, există dezordini psihosomatice în care atât factorii emoționali, cât și cei fizici, contribuie la apariția bolilor. Acestea includ ulcerele și sindromul colonului iritabil.

Durerea provocată de un ulcer peptic produce în mod natural anxietate sau anxietatea este începutul ulcerului. Astfel de întrebări rămân controversate.

NINTINARU NECULAI

4
CUM SĂ TE DESCURCI CU STRESUL

Nu este nici o îndoială că în ultimii 10 ani povara de pe umerii managerilor a devenit mai mare, iar moralul lor mai scăzut. Unele statistici dintr-un studiu din 1995 făcut de Demos, o organizație independentă, a identificat presiunile cu care se confruntă forța de muncă din Anglia:

- 44 % au raportat că ajung acasă epuizați.
- Mulți au adăugat sâmbăta la săptămâna lor de lucru- 60% dintre bărbați și 45 % dintre femei.
- Un sfert din manageri își iau de lucru acasă de mai multe ori pe săptămână.
- 28% dintre bărbați lucrează mai mult de 48 de ore pe săptămână.
- 70 % dintre angajații care lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână vor să lucreze mai mult.
- Din 1950, zilele libere pentru boli legate de stres a ajuns la 500 %.
- Muncitorii angajați permanent în Anglia au o săptămână medie de lucru mai lungă decât în orice țară din Comunitatea Europeană.
- Dintre bărbații care muncesc în Anglia, unul din trei muncește între șase și șapte zile pe săptămână.
- Media „orei" de prânz este de 30 de minute.

Acest studiu subliniază faptul că doctorii știu de mulți ani că există o legătură strânsă între stresul cronic și bolile fizice și mentale; că numărul oamenilor afectați de stres a atins niveluri record și că, în ciuda acestor cifre și rapoarte, mulți manageri (și companiile lor) nu fac destul pentru a proteja sănătatea individului și a companiei.

ROLUL COMPANIEI

Managementul are responsabilitatea de a oferi educție în ceea ce privește stresul și facilități pentru cei care suferă de stres. În primul rând, totuși, va trebui ca ei să fie convinși că un astfel de ajutor este necesar. De multe ori, îmbolnăvirea bruscă este începutul.

Într-o firmă, moartea a doi manageri de mijloc, cauzată de atac de cord, într-un răstimp de trei luni, a precipitat schimbarea în modul de abordare al companiei. Aceasta s-a întâmplat în ciuda faptului că problema stresului fusese discutată la nivel de comitet de mai multe ori în ultimii doi ani.

Departamentul de cercetare al unei alte companii a început să facă educație privind stresul după ce doi cercetători au suferit de perioade de pierdere totală a memoriei din cauza stresului legat de muncă.

Un factor potențial care poate impresiona managementul senior este realizarea faptului, bazată pe rezultatele cercetării, că eșecul în controlarea stresului are mari consecințe financiare, mai ales când oamenii cheie sunt doborâți.

Managementul poate observa și că mulți dintre oamenii lor cei mai străluciți solicită pensionarea mai devreme sau caută slujbe în alte companii, mai puțin agitate, în timp ce aceia care rămân refuză promovarea sau mutarea în alte posturi. Astfel de atitudini reflectă faptul că managerii sunt din ce în ce mai conștienți de prioritățile din viața lor. Ei pot să nu considere răsplata financiară a promovării drept o compensație adecvată pentru presiunea crescută și angajamentul față de muncă.

Cele mai importante cauze ale stresului la muncă rămân nesiguranța și sentimentul managerului că nu deține controlul. De aceea, managementul trebuie să facă orice efort pentru a evita acest lucru printr-o bună planificare și comunicare.

Stresul va fi redus și de stilul managementului care răsplătește calitatea muncii și nu încurajează managerii să lucreze până târziu sau să se ducă acasă cu servieta plină. Un criteriu al managerului de succes ar trebui să fie abilitatea de a termina munca în timpul zilei normale de muncă.

Trebuie încurajată delegaţia ca o parte importantă a managementului, amintindu-ne definiţia managerului de succes ca fiind cel care „deleagă toată responsabilitatea, dă vina pe altcineva şi-şi însuşeşte toate meritele".

Managementul şi medicii care acordă sfaturi manageriale pot să devină implicaţi în sănătatea fiecărui manager până-ntr-atât încât pierd din vedere efectul pe care sănătatea lui afectată îl poate avea asupra celor din jur. Alcoolismul este un bun exemplu. Managementul, care are datoria de a adopta un punct de vedere larg privind sănătatea companiei, va trebui uneori să sacrifice individul pentru binele grupului.

Managementul trebuie să fie conştient, de asemenea, de necesitatea de a se lua în consideraţie părerile soţiei şi copiilor managerului când sunt propuse schimbări semnificative. O atenţionare din vreme despre mutarea ce va avea loc sau oferirea unui ajutor pozitiv în noul loc va fi de ajutor. şi la fel va fi cooperarea managerului în a răspunde managementului prompt, dacă nu vrea să se mute. Astfel, se poate evita o confruntare stresantă.

Modalităţile prin care companiile pot influenţa pozitiv sănătatea angajaţilor cuprind:

Îngrijire Medicală Generală
Angajarea unei asistente medicale permanente, dacă este justificată de numărul angajaţilor. Asistenta nu se va ocupa doar cu problemele de prim ajutor, dar va acţiona atunci când apar cazuri de urgenţă şi va coordona accesul la un doctor care nu este angajat al companiei. Tot aceasta va fi o sursă de informaţii despre moralul şi motivaţia forţei de muncă, în timp ce tratează cazuri de boli legate de stres.

Asigurarea Medicală
Accesul la înscrierea gratuită sau subvenţionată în schema pentru diagnosticare şi tratament oferite de cei care acordă îngrijiri medicale particulare, cum ar fi BUPA, PPP, Norwich Union. În Anglia, îngrijirea

medicală este acordată la nivel de practică generală aproape în totalitate pe NHS. Consultaţia particulară pe care o ai la medicul tău nu te avantajează. De asemenea, îngrijirea în cazuri de urgenţă, care este scumpă şi specializată, necesită resurse de la NHS. Aş recomanda ca managerii să accepte întotdeauna astfel de îngrijiri dacă este necesar. Dar îngrijirea la consultantul obişnuit este diferită. În cazul îngrijirii particulare, se asigură faptul că managerul este văzut de consultant personal şi operaţiile sau un alt tratament pot fi planificate atunci când îi convine managerului.

Investiţia companiei în asigurări de sănătate merită întotdeauna. Aceasta va oferi managerilor acces direct la o serie de îngrijiri medicale fără a se îngrijora din cauza notelor mari de plată. Managerul simte că se are grijă de el şi compania câştigă prin reducerea timpului pentru îngrijiri medicale frecvente.

Dacă politica companiei nu include asigurarea pentru sănătate, aş sfătui orice manager să investească în asigurări, căutând poliţa care se potriveşte cel mai bine lui şi familiei lui.

Controale medicale de rutină
Încurajarea personalului, în special a acelora peste 40 de ani, să meargă să facă analize de rutină regulat. Cel mai bun sistem este o verificare anuală. Aceasta va include greutatea şi tensiunea arterială, împreună cu o discuţie amănunţită despre stilul de viaţă al managerului. La fiecare doi sau patru ani, un control medical mai amănunţit va cuprinde analiza sângelui, împreună cu cardiograme de repaus şi de exerciţiu.

Pentru companii dispersate geografic, se pot aranja controale complete prin BUPA. Pentru personalul fără funcţii de conducere, o asistentă a companiei are calificările necesare pentru a efectua analize, iar cei mai mulţi medici generali fac o simplă „revizie tehnică" anuală prin NHS.

Chestiunea confidențialității rămâne o potențială problemă a companiei. Managerii apreciază confidențialitatea, care le permite să fie mult mai cinstiți în anumite aspecte, cum ar fi obiceiurile legate de băut, grijile în privința slujbei și durerile de piept îngrijorătoare. Pe de altă parte, companile care plătesc pentru îngrijiri medicale pot să considere că trebuie să primească un raport folositor cu aceste rezultate. De obicei, se poate ajunge la un compromis. Ceea ce contează este ca procedura aleasă să fie pe deplin înțeleasă de pacient, companie și doctor.

Desigur, confidențialitatea nu mai este o problemă atât de importantă dacă îngrijirea medicală se face departe de locul de muncă. Multe companii americane angajează servicii specializate sau un medic independent din localitate să se ocupe de sănătatea angajaților ei.

Ochii și dinții

Îndemnarea personalului să-și facă controale dentare și oculare. Controalele dentare trebuie să includă sfaturi competente privind igiena dentară, cum pot fi curățați dinții și gingiile. Cei mai mulți dintre dinții noștri, bine îngrijiți, ne țin toată viața. Din cauza cariilor și a plăcii, împreună cu lăsarea marginilor gingiilor, apare necesitatea dinților falși când avem 50 sau 60 de ani. Ochii sunt și ei de importanță vitală, datorită răspândirii folosirii computerelor. Un control regulat este o cerință legală pentru cei care folosesc monitorul computerului un număr semnificativ de ore în fiecare săptămână.

Facilități de consultație

Asigurarea că departamentul de personal include personal instruit în mod special în consultanță legată de muncă. Identitatea acestui personal trebuie mediatizată foarte bine, pentru ca cei care se află sub stres să contacteze mai ușor fără „pierderea feței". Anxietățile managerului pot fi atunci discutate pe îndelete și se pot întreprinde acțiunile potrivite.

Alternativ, o companie poate oferi acces la un consultant personal (unul recunoscut de Asociația Britanică a Consultanței). Un număr de agenții specializate oferă astfel de servicii companiilor.

Politică de muncă onestă

Adoptarea unei politici de „muncă onestă", care țintește să limiteze orele excesive, care să garanteze pauze corecte și, când volumul de muncă crește dramatic, să ajute la realizarea producției la termenele stabilite, asigurarea timpului liber compensator imediat ce este posibil. Aceasta necesită planificare și comunicare atentă, împreună cu un feedback regulat din partea personalului pentru a monitoriza eficiența politicii.

Facilități de fitness

În companiile mari, o sală de gimnastică se poate pune la dispoziția angajaților. Alternativ, multe cluburi de fitness și de sport(squah, tenis, etc.) oferă reduceri substanțiale membrilor angajați ai companiilor, astfel încât costul individual să fie mai puțin înspăimântător.

Firmele mai mici ar trebui să obțină informații detaliate despre facilitățile locale, inclusiv despre centrele de petrecere a timpului liber conduse de autorități locale și să-și încurajeze personalul să le folosească plătind o parte substanțială din abonamentul anual.

Toate companiile ar trebui să caute să ofere spații bune pentru duș și facilități de schimbare a hainelor la locul de muncă. Astfel, personalul se poate schimba dacă vine pe bicicletă la serviciu sau dacă face exerciții în timpul zilei.

Muncitori de prim ajutor

Companiile mai mici ar trebui să numească întotdeauna niște membri din personal pentru primul ajutor și sfat medical și să plătească pentru instruirea acestora. Ar trebui să funcționeze servicii clare pentru acordarea primului ajutor în caz de dureri de piept sau imposibilitate de a respira și tot personalul trebuie să le cunoască. Acolo unde există un număr de departamente, pentru

fiecare dintre ele ar trebui ca cineva să se ocupe de primul ajutor și detalii despre acea persoană trebuie bine mediatizate.

IDENTIFICAREA STRESULUI

Figura care urmează identifică câteva dintre cele mai importante cauze de presiune la locul de muncă.

Trebuie să ne amintim că presiunile vor deveni stres numai dacă individului îi este greu să le facă față.

Slujbele cu risc. Unele slujbe, prin natura lor, sunt asociate cu nivele mari de risc. Exemplele includ supraveghetorii aflați sub presiune din partea managementului și a muncitorilor și agenții de vânzare de la care se poate aștepta să atingă ținte nerealiste de vânzare. Rosenman și Friedman din Statele Unite au demonstrat clar schimbările psihologice care apar la contabilii care se apropie de termenele finale de plată a taxelor anuale și bolile din ce în ce mai grave de care sufereau aceștia atunci.

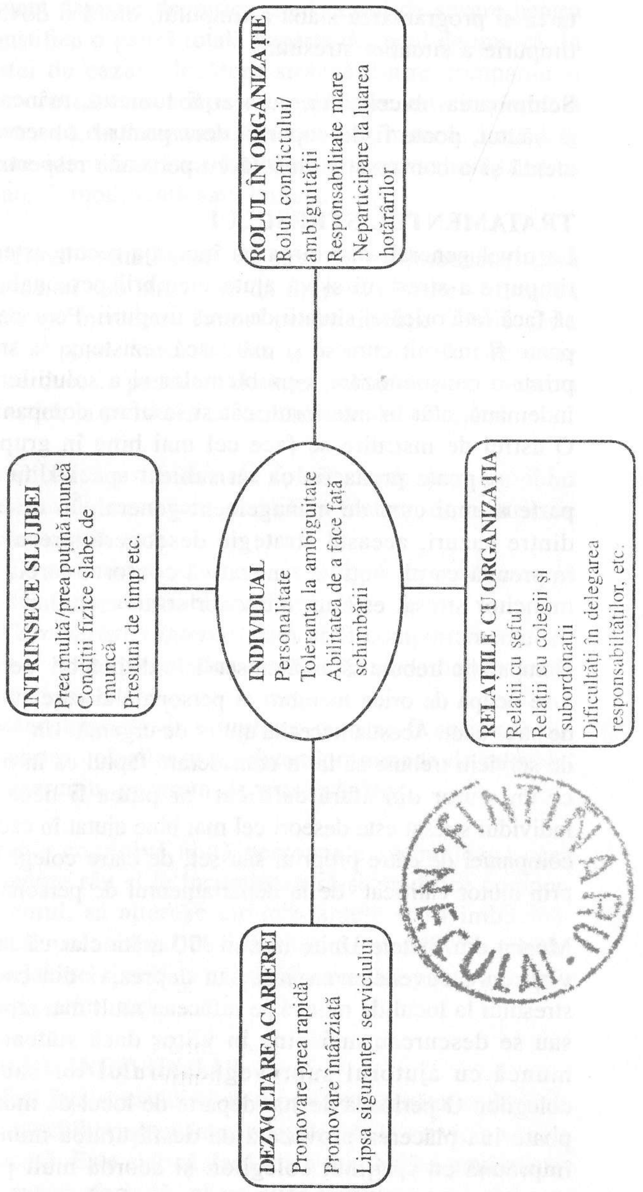
O schimbare a slujbei este o perioadă „riscantă" bine cunoscută, în special când este asociată cu realocarea. Promovarea poate fi și ea importantă dacă managerul este promovat peste nivelul lui de capacitate. Sesiunile de evaluare și sfătuire regulate pot identifica în mod fericit acele victime ale Principiului lui Peter.

Personalitatea managerului. Managerul ahtiat după muncă, sau tipul A, este un risc pentru el însuși și, prin cerințele de a lucra în plus, și pentru subordonații lui.

Familiaritatea cu personalul. Este foarte important ca membrii executivului să ajungă să-și cunoască subordonații cât de bine pot, pentru că dacă stau de vorbă cu ei regulat, vor observa schimbările, care reprezintă cele mai bune semnale de atenționare asupra stării crescute de stres.

Schimbarea performanței va fi identificată prin sesiuni regulate de sfătuire, audit și evaluare. Schimbarea

Sursele stresului la locul de muncă



FINȚINA NECULAI DIN

comportamentului, cum ar fi iritabilitatea crescută, uitarea și programarea slabă a timpului, oferă o dovadă timpurie a situației stresului.

Schimbarea obiceiurilor, cum ar fi fumatul, mâncatul și băutul, poate fi descoperită doar printr-o observare atentă și o conversație cinstită cu persoana respectivă.

TRATAMENTUL STRESULUI

La nivel general, instruirea va încuraja recunoașterea timpurie a stresului și va ajuta membrii personalului să facă față oricărei situații de stres timpurii. Personalul poate fi instruit cum să-și mărească rezistența la stres printr-o conștientizare a problemelor și a soluțiilor la îndemână, atât în interiorul, cât și în afara companiei. O astfel de instruire se face cel mai bine în grupuri unde se poate preda fie ca un subiect special, fie ca parte a unui curs de management general. În oricare dintre cazuri, această strategie descoperă stresul și, împreună cu el, noțiunea negativă conform căreia un muncitor stresat este un muncitor sortit eșecului.

Companiile trebuie să aibă un serviciu disponibil pentru a se ocupa de orice membru al personalului care suferă de stres acut. Aceștia necesită ajutor de urgență. Un astfel de serviciu trebuie să ia în considerare faptul că în timp ce un ajutor din afară calificat ar putea fi necesar, individul stresat este deseori cel mai bine ajutat în cadrul companiei de către propriul său șef, de către colegi sau prin ajutor calificat de la departamentul de personal.

Munca din Statele Unite în anii '70 arăta clar că indivizii care deveneau anxioși sau depresivi din cauza stresului la locul de muncă se refăceau mult mai repede sau se descurcau mai bine în viitor dacă stăteau la muncă cu ajutorul supraveghetorului lor sau al colegilor. O perioadă de stat departe de locul de muncă poate lua plăcerea provocată de desfășurarea muncii, împreună cu sprijinul colegilor, și acordă mult prea mult timp pentru gânduri negre și autoînvinovățire.

Uneori, desigur, schimbările de stare și de comportament datorate depresiei sunt destul de severe pentru a justifica o pauză totală departe de locul de muncă. În astfel de cazuri, legătura strânsă dintre companie și doctorii care se ocupă de reabilitare este importantă pentru că, la întoarcerea la locul de muncă, orice presiune identificată ca factor care a contribuit la stres poate fi modificată sau anulată.

Cele mai multe situații de stres se vor îmbunătăți dacă persoanei sub stres i se dă timp să discute și timp să recâștige încredere. Timpul pentru discuție trebuie găsit, dacă se poate, imediat. Chiar și o întârziere de câteva ore poate duce la pierderea dorinței individului de a discuta și, astfel, la pierderea capacității sale de a fi ajutat.

Consilierea profesională folosește deseori modelul situației de stres care identifică factorii ce contribuie la stres, cum ar fi:

1. *Circumstanțe externe*, cum ar fi promovarea la serviciu sau probleme familiale.
2. *Caracteristici interne*, cum ar fi comportamentul de tip A, ahtierea după muncă sau subaprecierea personală.
3. *Mecanismele de adaptare*, cum ar fi sprijinul din partea colegilor și a prietenilor, metode de relaxare, exercițiu, program de masă sănătos.

Terapia cognitivă ajută persoanele să înțeleagă ceea ce merge rău și le încurajează să-și modifice comportamentul, să altereze circumstanțele și să îmbunătățească mecanismul de adaptare. Se pot învăța tehnici de relaxare specifice și lanțul stresului poate fi explicat și, astfel, rupt.

ROLUL INDIVIDULUI

Să faci față stresului și să-ți protejezi sănătatea depinde de un echilibru bun între relațiile de la serviciu și cele de acasă. Este clar că dacă viața familială a unui manager este nefericită, el va avea rezultate mai slabe la

serviciu. El se va întoarce acasă târziu, obosit, şi curând va fi şi mai nefericit. Dacă situaţia este inversă - fericit acasă, nefericit la serviciu - tot va exista cercul vicios al stresului.

Managerul are într-adevăr sarcini mai grele şi care iau mai mult timp decât restului populaţiei. Povara se va schimba în decursul carierei lui, iar el trebuie să fie în permanenţă conştient de necesitatea de a atinge echilibrul corect între muncă şi viaţa sa exterioară.

Atunci, ce poate face managerul, asaltat de presiuni conflictuale, pentru a se proteja pe sine şi familia lui ?

La serviciu

El poate căuta să limiteze orele lungi de muncă printr-o planificare şi organizare mai bună a timpului şi (greu pentru mulţi) prin capacitatea de a spune „nu" muncii în plus, care pur şi simplu nu poate fi făcută. De asemenea, el trebuie să delege mai eficient responsabilităţile personalului junior.

Pentru a atinge aceste obiective importante, executivul trebuie să înveţe să fie hotărât. Într-adevăr, există cursuri de instruire pentru a dezvolta astfel de calităţi. Când se cer lucruri excesive sau care nu sunt rezonabile, abilitatea de a fi hotărâ - de a-ţi afirma punctele de vedere şi poziţia, hotărât, dar calm, fără a pierde controlul şi a deveni agresiv- este vitală, pentru a-ţi proteja interesele pofesionale şi personale. Alternativa, agresiunea, de obicei produce un răspuns de necompromis, creând astfel un nou conflict stresant şi frustrare.

Lipsa siguranţei serviciului şi teama de exces reprezintă adevărate probleme, în special pentru managerii mai în vârstă, într-o piaţă a locurilor de muncă în scădere. O astfel de nesiguranţă duce la teama delegării responsabilităţilor subordonaţilor, care sunt consideraţi de către managerul mai în vârstă ca o ameninţare a poziţiei sale.

Aceasta duce apoi la o supraîncărcare a muncii cu riscurile aferente pentru sănătate şi performanţă, făcându-l astfel pe manager să se simtă şi mai în nesiguranţă. Managerul care nu poate delega nu-şi face slujba pentru care este plătit - să organizeze activitatea celorlalţi.

Managerul talentat îşi va face munca mai uşoară prin crearea unui mediu de muncă fericit. Lăsându-şi subordonaţii să participe mai mult la luarea deciziilor şi la evoluţia politicii şi proiectelor, va promova o mai mare satisfacţie la locul de muncă, va stăpâni absenteismul şi va îmbunătăţi sănătatea fizică şi mentală prin scăderea nivelelor de stres negativ.

Este, de asemenea, important ca executivul să limiteze stresul inutil cauzat de o proastă planificare a călătoriilor şi a întâlnirilor de afaceri.

Merită să urmezi un regim înţelept, echilibrat, la locul de muncă şi să-ţi supraveghezi fumatul şi băutul. Să nu bei niciodată alcool la masa de prânz şi să nu mănânci prea mult la prânz. Amândouă îţi pot distruge ziua.

Exerciţiul regulat este, de asemenea, important. Chiar în timpul unei zile încărcate la birou poţi să-ţi stimulezi inima şi circulaţia urcând pe scări şi nu cu liftul. O plimbare scurtă la prânz îţi va oferi un bun exerciţiu fizic şi o pauză relaxantă. Se ştie că firmele japoneze au fost cele care au introdus pauzele regulate de exerciţii în timpul zilei în Anglia. Conform cercetărilor, astfel de pauze îmbunătăţesc în mod cert performanţa.

Acasă

Partenera managerului poate fi cel mai bun sprijin pentru el. Într-o relaţie bună, ea va fi prima persoană de la care va cere sfatul şi sprijinul atunci când lucrurile se înrăutăţesc.

La rândul lui, indiferent de presiunile de muncă, el trebuie să fie un sprijin la fel de deschis pentru ea; împreună trebuie să plănuiască, să-și protejeze și să-și adapteze familia și timpul social pentru a menține un echilibru stabil cu cerințele muncii.

Managerii tineri, necăsătoriți, își împart cu ușurință timpul între locul de muncă și viața socială. Dar căsătoria introduce un al treilea element, timpul care trebuie găsit pe cheltuiala vieții sociale sau a muncii sau a amândurora. Multe probleme maritale apar din cauza cererilor privind timpul managerilor. Este un echilibru dificil, dar vital.

Considerațiile de ordin economic și satisfacția carierei au încurajat multe soții de manageri să joace un rol dublu - de casnică și de om al muncii. Acest rol schimbător ar trebui să creeze dificultăți numai dacă soțul nu vrea să accepte. În schimbul unui ajutor financiar și al unei soții fericite, el trebuie să accepte o responsabilitate crescută pentru creșterea copilor și pentru treaba din casă - iar pentru managerul ocupat, aceasta va implica o bună organizare a timpului și o bună comunicare cu soția. Franchețea și corectitudinea în discuție, precum și o înțelegere comună de a fi cinstiți și flexibili, reduc foarte mult riscul unui conflict plin de stres.

Dacă este cazul, cititorul poate să dea note partenerului său, pentru următorul chestionar:

1. Controale medicale periodice.
2. Mașini prevăzute cu telefonul companiei.
3. Dotare cu facilități de exerciții unde se poate.
4. Asigurări de sănătate.
5. Politici de sănătate ale companiei pentru alcoolism, SIDA, etc.
6. Dotarea cu facilități pentru masa de prânz.

5

STILUL DE VIAȚĂ ESTE CHEIA

Multor manageri le place munca lor și câștigă destul pentru a menține un cămin fericit și un stil de viață confortabil. Dar ei sunt totuși predispuși la boli de inimă și mulți suferă de boli legate de stres. De ce se întâmplă acest lucru ? Răspunsul se află întotdeauna în stilul lor de viață.

În acest capitol, mă voi ocupa de unele aspecte ale priorităților din viața personală, iar în capitolul următor voi oferi un sumar actualizat al efectelor medicale ale obiceiurilor asupra sănătății.

Trei cercetări medicale pe care le-am făcut într-o dimineață anul trecut au ilustrat clar efectele stilului de viață asupra sănătății managerilor. Primele două au fost simple; ambii manageri aveau grijă ce mâncau și beau și făceau exerciții fizice regulate. Erau încântați să aibă șansa să demonstreze cât de bine se simțeau. Tot ce aveam nevoie era să le înnoiesc motivația de a menține ceea ce părea un stil de viață bun. Lucrau pentru o companie de computere din apropiere care oferea controale medicale anuale, o sală mică de gimnastică, camere de schimbat și de duș și o asistentă permanentă.

Apoi a fost John Lee. Tot ce știam despre el era că locuia în localitate, lucra la Londra și-și rezervase controlul medical pe cheltuiala lui. Slavă Domnului că a făcut-o... A venit într-un BMW mare. Era supraponderal și părea că nu se potrivește cu mașina, dar impresia cea mai izbitoare pe care o lăsa era cea de tensiune, ca un arc bine strâns. Stătea în fața scaunului vorbind rapid și nu părea să asculte. Mi-a spus că are 34 de ani- bănuiam că are 40. Acesta era stilul lui de viață:

- La 6.30 dimineața plecase din Henley ca să lucreze la Londra.A muncit neîntrerupt toată ziua. S-a întors acasă puțin după ora 8 a.m.

NECULAI

- Pentru că lucra ca broker în City, munca lui presupunea să-și pună hârtiile la punct acasă, în timpul în care-i mai rămânea seara și la sfârșit de săptămână.
- Își vedea foarte puțin copiii, amândoi mici. De obicei erau în pat când el ajungea acasă și, cu toate că spera să-i vadă mai mult în vacanță, abia reușise să aibă două pauze de câte o săptămână în ultimele 18 luni.
- Nu avea timp pentru exerciții fizice. În colegiu jucase rugby și vâslise, dar cantitatea de muncă excesivă și lipsa de timp - chiar în zilele libere - presupuneau ca acum să nu mai facă nici un fel de sport.
- Fuma 30 de țigări pe zi - un obicei care în ultimii ani devenise un mod de a face față stresului la serviciu– în special când avea convorbiri telefonice dificile.
- Mânca prost - în grabă - sandvișurile mâncate pe fugă alternau cu prânzuri generoase în City.
- Bea alcool în fiecare zi. Sandvișurile erau însoțite de câteva halbe de bere și jumătate de sticlă de vin îi îmbunătățea prânzul. Seara, un whisky tare în drum spre casă îl ajuta să se relaxeze.
- În ultimii 3 ani se îngrășase cu aproape douăzeci de kilograme. În plus, avea un program de somn foarte slab, dureri de cap, iar soția se plângea că nu mai era interesat de sex.

La examinare, s-a descoperit că tensiunea arterială era crescută, la fel și nivelul grăsimilor în sânge. Exercițiul constant mai mult de 3 minute aproape l-a distrus, făcându-l să tușească și să respire greu. Cardiograma de după exercițiu arăta semne timpurii de boală coronariană.

Rezultatul nu l-a surprins pe John Lee. Când l-am întrebat dacă era pregătit să-și schimbe stilul de viață, mi-a răspuns „da", dezvăluindu-mi că doi dintre partenerii lui seniori suferiseră recent atacuri de cord și că, de fapt, unul dintre ei tocmai se pensionase, la vârsta de 44 de ani ! El a mai adăugat că, la acea dată, din circa cincizeci de manageri din firmă, nici unul nu ajunsese la vârsta de 65 de ani și se pensionaseră. „De aceea am venit la dvs." mi-a spus „Spuneți-mi ce trebuie să fac."

John Lee, desigur, este modelul tipic de personalitate de Tip A, foarte muncitoare, care cere foarte mult de la sine, cu riscul clar de a face o boală de inimă în lupta continuă de a obține din ce în ce mai mult, într-un timp din ce în ce mai scurt. Prin contrast, personalitatea de Tip B, mult mai relaxată, nu luptă să demonstreze nimic și astfel are timp să gândească, să delege, să experimenteze și să fie mai flexibilă și mai creativă ca răspuns la provocare. Tipul A se aruncă înainte, absorbit de gândul de face bani, de a termina la termenul stabilit, de a atinge maximum de obiective în cel mai scurt timp.

Nu e nimic rău în stresul pozitiv de la locul de muncă. Ceea ce duce la ruinarea sănătății, a muncii și a familiei este acumularea caracteristiclor negative ale stilului de viață. Managerul de Tip A ar trebui să stea și să-și analizeze mediul de muncă, casa, familia și sănătatea - și să evalueze cât de bine se descurcă cu ele.

După autoevaluare urmează fixarea obiectivelor, iar progresul trebuie evaluat, să zicem, după trei luni. Pentru ca această schimbare vitală a comportamentului să prindă rădăcini, managerul trebuie să ceară ajutorul colegilor, prietenilor și, cel mai important, al partenerului de-acasă.

Iată câteva sugesii despre cum poate fi schimbat stilul de viață pentru îmbunătățirea sănătății acasă, la serviciu sau în timpul liber.

ORELE DE MUNCĂ

Studiul Tendințelor Sociale ale Guvernului arată că tatăl englez de condiție medie lucrează 53 de ore pe săptămână; și chiar mai mult, în cazul managerilor care, din acest motiv, sunt absenți din cei mai importanți ani din viața copiilor lor. Managerul de Tip A „reformat" ar putea, în timp, să plănuiască să-și lase lucrul la birou și să se bucure de un timp mult mai relaxat acasă.

Un manager poate să aleagă să delege mai multe dintre sarcinile sale. Asistenții și colegii l-ar putea ajuta să

reducă presiunea prin reprogramarea agendei lui, fixând întâlnirile la intervale mai mari de timp, mai realiste. El ar putea evita o supraimplicare prin rezervarea timpului din agenda lui pentru „gândit" sau pentru discuții cu personalul. Dacă-i vine greu să refuze cererile asupra timpului și capacităților sale, managerul ar putea să-și investească asistentul cu autoritatea de a spune „nu".

SUPRAAGLOMERAREA / SFÂRȘITUL DE SĂPTĂMÂNĂ

Un studiu despre efectul muncii asupra vieții personale ne dă un motiv de îngrijorare și reflectă dilema cu care se confruntă un om ca John Lee.

- 75 % dintre managerii din studiu au relevat că solicitările muncii au redus până la un nivel inacceptabill timpul petrecut acasă.
- Mai mult de 50% au pus că au fost nevoiți să anuleze o vacanță sau un sfârșit de săptămână cu familia din cauza presiunii muncii - o rețetă sigură pentru un dezastru casnic.
- 65% au admis că au uitat datele importante, cum ar fi aniversarea căsătoriei și ziua de naștere a partenerului.
- Mai mult de 80% au spus că un astfel de comportament a provocat scandaluri acasă.

În mod clar, dacă ar fi să se schimbe, managerii care se comportă astfel ar trebui să-și reanalizeze prioritățile, să creeze și să mențină un program de muncă mai sănătos și, dacă acesta nu se poate negocia, să se gândească la schimbarea serviciului.Alternativa este sumbră destrămarea unității familiei și ruinarea sănătății.

FAMILIA

Oricât de multă grijă ar avea managerul de corpul lui, sănătatea lui este determinată în cele din urmă de fericirea la locul de muncă și acasă. La serviciu, potrivirea dintre personalitatea lui și slujbă controlează satisfacția pe care

o are. Fericirea lui acasă va fi influențată cel mai mult de alegerea partenerului de viață și de capacitatea lor de a vorbi deschis despre sentimentele lor în ceea ce privește întemeierea unei familii.

Cu cât are mai mult succes la serviciu, cu atât își va dori să stea mai mult acolo. Cu cât este mai fericit acasă, cu atât își va dori mai mult să fie acolo. În cele din urmă, fericirea lui și a familiei sale va depinde de conștientizarea acestor conflicte și de capacitatea lui de a le rezolva cât mai bine.

Managerul de Tip A trebuie să înțeleagă că ahtierea după muncă îl privează de ceva pentru care merită să muncești și un izvor de plăcere enormă - familia. Cel mai bun antidot împotriva stresului și a problemelor este să discuți și partenerii sunt cei mai buni consilieri. Când au fost întrebați, în studiul meu de la Henley, cine i-a ajutat cel mai mult în momentele de stres, 80 % dintre manageri au răspuns - soțiile lor.

Așa cum munca trebuie adaptată pentru un timp liber realist și pentru timpul petrecut cu familia, și familia trebuie să-și găsească locul, când echilibrul este rupt. Politica și inițiativele companiei sunt rezultatul ședințelor, deci de ce să nu adoptăm aceeași filosofie și acasă? Planificarea familială, în cel mai larg sens, poate beneficia de pe urma ședințelor regulate între soț și soție, cu un program de discuții - nevoile copiilor, vacanțele familiei și zilele speciale, ș.a.m.d.

Discuția trebuie să fie deschisă, să nu dureze mai mult decât trebuie, pentru a nu exista neînțelegeri sau ambiguități. Acesta este un lucru necesar pentru o discuție cinstită, deschisă. Trebuie să se ajungă la o înțelegere pentru a onora și implementa hotărârile luate și pentru a se urmări progresul făcut. Dacă toate acestea par formale, aduceți-vă aminte - fericirea familiei voastre este în joc.

Organizarea timpului este vitală dacă managerul trebuie să împace familia cu serviciul. Din mai multe discuții despre organizarea timpului, mi-a rămas în minte un concept, în mod special: primele cinci minute.

Primele cinci minute la serviciu pot influența restul zilei. Sosiți la serviciu cu cinci minute mai devreme, petreceți puțin timp vorbind cu cât mai mult personal, de toate nivelele, și veți obține o atmosferă bună de lucru - și un început bun al zilei.

La fel de importante sunt primele cinci minute acasă ! Seara aceea, sau chiar tot sfârșitul de săptămână, poate fi stricată de managerul care, sosind acasă epuizat, țipă la soția lui, apoi se apucă de ginul sau whisky-ul lui și de ziarul de seară. La fel de important este modul în care îl întâmpină soția/partenera. O listă de dezastre din timpul zilei sau o plângere că vine târziu sau obosit creează o atmosferă negativă care poate dura mult timp.

Se face prea puțină educație la școală sau la universitate despre importanta provocare a căsătoriei; despre cum părinții oferă timp și dragoste copiilor lor, în timp ce, pe de altă parte, își rezervă timp și spațiu unul pentru celălalt.

Copiii pot fi o binecuvântare - dar pot fi și un blestem. Ei se amestecă în intimitatea celor mai multe cupluri căsătorite de mulți ani. Cum scria Francis Bacon în „Eseuri": „Cel care are nevastă și copii a dat ostateci sorții, căci ei sunt obstacole în calea marilor întreprinderi, fie de virtute, fie de rele".

FINTINARIU NECULAI

6

OBICEIURILE ȘI SĂNĂTATEA NOASTRĂ

În Anglia, sănătatea s-a îmbunătățit foarte mult în ultima jumătate a secolului- dar nu atât pe cât se aștepta. Beneficiile unui regim de viață și alimentar mai bun, ale antibioticelor și ale unei chirurgii îmbunătățite au fost contrabalansate, într-o oarecare măsură, de efectele dăunătoare ale consumului în exces de țigări, alcool și alimente. A devenit mult mai mare libertatea de a fi indulgenți cu noi înșine. Din nefericire, „prea mult" poate fi la fel de periculos ca „prea puțin". Moderația nu este un concept nou. El a fost înscris pe pereții templului de la Delphi pentru a-i îndruma pe greci, iar Buddha își admonesta discipolii: „Urmați calea moderației".

Un principiu important pentru orice obicei pe care îl avem este ceea ce se numește „efectul împrumutat". Acesta constă în demonstrarea faptului că tu îți controlezi obiceiurile- țigările, vinul, mâncarea- și că nu ele te controlează pe tine. Tot ceea ce ai nevoie este să le stopezi timp de o lună și să vezi cum te descurci. După ce au băut cafea decofeinizată timp de o lună, mulți manageri au descoperit că acea cafeină pe care o luau în fiecare zi din ceai sau din cafea avea un efect dăunător asupra lor și că se simțeau mai bine fără ea.

FUMATUL

Fumatul este, din nefericire, un aspect unde regula moderației nu prea ține. Acum vreo douăzeci de ani, obișnuiam să afirm în timpul seminariilor pe care le țineam că fumatul moderat n-ar trebui să fie dăunător. Ceea ce conta era definiția moderației - și pe vremea aceea, moderația însemna până la cinci țigări pe zi sau o țigară pe seară.

Astăzi, există un suport științific pentru pericolele fizice ale fumatului pasiv; și, cu siguranță, suficient suport pentru o companie care să încurajeze -așa cum ar trebui acum - o politică împotriva fumatului.

Prejudecata actuală împotriva fumătorilor din companii pare să fie susținută de probe științifice și în mod cert este susținută de experiența mea proprie. Într-o companie pe care am cercetat-o, numai doi din treizeci de manageri mai fumează încă. Nu cred că este o coincidență că sunt aceiași doi care aveau un puls neregulat și prezentau semne de boală arterială coronariană în ultimii cinci ani. Fumatul are și beneficiile lui. Emoțional, stimulează și, în același timp, oferă relaxare. Din nefericire, nu există alte recomandări medicale și, din punct de vedere social, nefumătorii se pot bucura că nu mai călătoresc și nu mai mănâncă în restaurante într-o atmosferă plină de fum.

Riscurile fumatului sunt acum bine cunoscute.
Cele mai importante sunt cele legate de doză. Orice persoană care nu poate renunța să fumeze țigări sau trabuce trebuie să încerce să fumeze cât mai puține. Dacă chiar trebuie să fumezi, trebuie să fii sigur că te bucuri de fiecare bucățică de țigară pe care o fumezi. Dacă nu - stinge-o - sau mai bine, n-o aprinde deloc ! Fumează, dacă într-adevăr îți alungă stresul sau dacă savurezi fiecare țigară. Altfel, dacă atunci când încerci să te oprești și secretara sau partenerul tău te imploră să reîncepi să fumezi pentru că le distrugi viața, poți continua să fumezi. Cercetările medicale arată că aproape toți fumătorii doresc să renunțe. (Un alt studiu asupra femeilor fumătoare include întrebarea: „Fumați după actul sexual ?" Aparent, cei care au efectuat studiul au avut dificultăți în clasificarea răspunsului: „Nu știu - nu m-am uitat !") Pentru a renunța la fumat, fumătorul trebuie să vrea mai mult să se oprească decât îi face plăcere să fumeze. Acest lucru nu este ușor. Succesul renunțării la fumat necesită o planificare atentă, pentru ca motivația să poată fi menținută în timpul perioadei în care persoana a încetat să fumeze, cât și după aceea, când tentația trebuie evitată.

Acupunctura, hipnoterapia, terapia adversă pot toate să funcționeze. Puneți-vă mândria la încercare. Spuneți familiei și colegilor ce aveți de gând să încercați. Nicotina în plasture sau în guma de mestecat pot ajuta

simptomele inițiale provocate de renunțare. Se consideră că trabucul este mai puțin riscant decât țigara și că pipa este destul de sigură. Nu este adevărat. Ceea ce contează este cantitatea de fum inhalată în plămâni. Pipa este probabil mai sigură deoarece foarte puțin tutun de pipă este de fapt fumat. Ritualul curățatului, încărcatului și aprinderii pipei este cel care oferă relaxare și plăcere.

Pentru managerul care a încetat să fumeze înainte de 35-40 de ani, vestea bună este că aproape toate daunele provocate de fumat inimii și plămânilor vor dipărea în aproape trei ani. Fumatul după această vârstă erodează sănătatea. Când fumătorul începe să tușească, daunele sunt ireversibile.

ALCOOLUL

Alcoolul înseamnă distrugere totală pentru managerul care devine dependent- care devine alcoolic. Nu numai el este distrus; la fel este și familia lui și colegii - și chiar persoane pe care nu le-a cunoscut niciodată pot fi lovite de mașina lui scăpată de sub control. În ciuda acestor lucruri, opinia publică este mult mai agresivă la adresa fumatului decât a alcoolului. Motivul probabil se află în acceptarea socială a alcoolului, în faptul că majoritatea dintre noi bem alcool în cantități moderate și găsim o plăcere în acest lucru.

La nivel de companie, alcoolicul are tendința să-și ascundă acest obicei. Dacă se poate amăgi singur că nu are nici o problemă, și de obicei așa pare, nu ne miră că-i poate amăgi și pe ceilalți.

Câteva aspecte importante despre alcool și alcoolici sunt:

- Unul din cincisprezece manageri au o adevărată problemă cu băutura.
- Femeile, din cauza diferențelor de metabolism, sunt expuse riscului atunci când depășesc jumătate din nivelul maxim de alcool consumat de bărbați.
- Care sunt cotele de siguranță recomandate pentru bărbați și pentru femei ? Vechile indicații recomandau

21 de unități pe săptămână pentru bărbați și 14 pentru femei. O unitate reprezintă cantitatea de alcool din jumătate de halbă de bere, dintr-un pahar standard de vin sau cidru sau dintr-o măsură de băuturi alcoolice. La sfârșitul anului 1995, Departamentul Sănătății a emis noi norme, mai mari, de până la 4 unități pe zi la bărbați și 2-3 unități pentru femei. Totuși, motivul pentru care numărul de unități a crescut - băutul moderat poate fi sănătos pentru inimă în cazul celor care au peste 40 de ani - nu-i impresionează pe cei mai mulți experți medicali, care accentuează faptul că fostele norme ar fi trebuit să fie încă în vigoare și că cifrele exprimate reprezintă maximul absolut. Ei sunt de părere că cifrele mai mari încurajează băutul regulat și în cantități mari. Patru unități de alcool la 2-3 ore, cu o masă medie, va produce un nivel de alcool în sânge de aproximativ 80 mg la 100 ml de sânge. Acesta este nivelul maxim legal în Anglia. Peste acest nivel, se primesc amenzi grele și se ridică permisul de conducere pentru mult timp.

- Vinul este cea mai sigură băutură. Berea nu este de obicei un motiv de îngrijorare, dar conține multe calorii. Băuturile alcoolice sunt periculoase. Sunt concentrate și te lovesc mai rău decât te-aștepți. Whisky-ul pare să fie punctul de sprijin cel mai folosit de către manageri.
- Consumul crescut de alcool este un simptom obișnuit de stres. El afectează performanța prin anestezierea creierului - prin devierea fluxului sanguin. Munca are de suferit, stresul crește; începe un nou cerc vicios.

Alcoolicul

Companiile trebuie să aibă o politică practică foarte bine pusă la punct pentru a se ocupa de orice angajat care are o problemă cu alcoolul. O companie importantă urmează următoarea procedură:

- Cel despre care se consideră că are o problemă cu alcoolul încetează activitatea imediat. Sunt imediat consultați medicul lui generalist și doctorul companiei.

- Se începe imediat un regim potrivit pentru a rezolva problema. Pacientul poate fi îngrijit fie în spital, fie la domiciliu. Îngrijirea pacientului în spital este scumpă - dar este acoperită aproape în întregime de polițele de asigurare, iar această companie a încurajat această practică pentru cei mai mulți membri din personalul senior.
- Pe timpul tratamentului se dă salariul întreg.
- Înainte de a se întoarce la locul de muncă, cei afectați au fost consultați de medicul companiei. În acel moment, prin discuția amplă purtată, s-au identificat toate aspectele serviciului care puteau fi schimbate pentru a elimina posibilele surse de stres. Ei s-au întors la același serviciu și cu același salariu.
- Orice revenire a problemei lor a fost tratată prin concediere. Nu s-a mai făcut nici un tratament.

Această politică se bazează pe faptul că un astfel de sprijin pozitiv permite alcoolicului însuși să facă un pas înainte, să-și recunoască problema și să ceară ajutor. Ea permite, de asemenea, colegilor să aducă problema la cunoștința șefilor din timp, pentru a i se putea oferi ajutor. Dar, în timp ce o astfel de acțiune din timp poate ajuta 25-33 % dintre alcoolici să se întoarcă cu succes la locul de muncă, mai puțin de 2% dintre cei care reușesc după o încercare de reabilitare pot să fie tratați cu succes mai târziu.

GREUTATEA ȘI REGIMUL

Mulți manageri depășesc greutatea normală. Cauzele cele mai obișnuite :

- Vârsta înaintată. La vârsta a doua chiar „pui pe tine".
- Lipsa de timp, care are drept rezultat lipsa exercițiilor fizice care să balanseze stilul de viață sedentar.
- Perioade de stres în timpul cărora, așa cum facem majoritatea, mâncăm ca să ne simțim mai bine.
- Ieșirile, călătoriile cu avionul, locuitul la hotel, toate încurajează mâncatul și băutul în exces.

Greutatea în exces duce la multe tulburări. Aceasta este implicată în bolile de inimă, în diabet și în degenerarea

articulațiilor pe măsură ce îmbătrânim. Există raporturi între înălțime/vârstă/sex care determină greutatea ideală - dar cea ce se vede cu ochiul liber și cureaua sunt suficiente. Dacă nu ești sigur, așează-te în fața partenerului sau a oglinzii și scutură-ți șoldurile- probabil că stomacul ți se va mișca în același timp.

Câteva aspecte importante privind greutatea și regimul alimentar sunt:

- Dacă vrei să slăbești, nu fi drastic - jumătate de kilogram pe săptămână este un obiectiv rezonabil. Dacă știi că te așteaptă un prânz bogat, poți să-ți programezi o cină ușoară.
- Ca o regulă, micșorează porțiile, atât acasă cât și la birou. Nu te simți obligat să-ți golești farfuria.
- Grăsimile îngrașă - evită-le pe cât posibil.
- Mănâncă un regim variat (pâinea și cartofii merg foarte bine cu multe fructe proaspete, salate și legume).
- Mănâncă de trei ori pe zi și niciodată între mese.
- Evitați berea și optați pentru vin și dry sherry și reduceți zahărul - chiar în tonicul pe care-l puneți în gin.
- Exercițiile fizice regulate reprezintă o necesitate și, după o perioadă lungă de timp, măresc ritmul metabolismului și ard mâncărurile, ajutând la pierderea greutății.
- Mulți manageri sunt ajutați să slăbească ținând zilnic un grafic al greutății lor, înregistrat cu un cântar electronic. Greutatea inițială este înregistrată, iar obiectivul, să zicem jumătate de kg pe săptămână - fixat. Acesta se scrie în dreapta graficului și o linie dreaptă subliniază provocarea. Mai întâi, managerul își menține dieta normală, exercițiile fizice și stilul de viață. Apoi, la fiecare două săptămâni, încearcă ceva nou - cum ar fi reducerea anumitor alimente și a alcoolului și mai mult sport. Progresul poate fi monitorizat și, dacă ținta nu e prea drastică, din fericire se poate menține sub linie. Dacă poate, managerul ar trebui să slăbească cam 7 kg în trei luni jumătate și, chiar mai important, s-o facă într-un fel care-l învață ce factori ajută și care dăunează sănătății sale. O astfel de modificare poate fi menținută pe termen lung; înfometarea pe termen scurt, nu.

- Peștele este bun. Dacă nu-ți place peștele, o capsulă de ulei de ficat de cod pe zi te va ajuta să-ți protejezi inima și articulațiile.
- Carnea este mai puțin sănătoasă. Reduceți orice fel de grăsime vizibilă - din nefericire, unele grăsimi se găsesc împreună cu fibrele musculare care formează carnea. Răsfățați-vă cu carne de două, trei ori pe săptămână.
- Mâncați un mic dejun regulat înainte de a pleca la serviciu, dacă-i posibil cu tărâțe.Tărâțele se găsesc în anumite cereale și în pâinea neagră. În ultimii 30 de ani, tărâțele au fost considerate o parte vitală a regimului nostru alimentar. Ele previn diareea și constipația, absorb gazele și sunt un beneficiu pentru intestine. Hemoroizii, sindromul colonului iritabil, cancerul de colon și chiar bolile de inimă sunt ajutate de consumul regulat de tărâțe.

EXERCIȚIILE FIZICE

Pentru că viața sedentară a mangerului îl expune riscului bolilor de inimă, este evident că exercițile fizice trebuie să-l ajute să balanseze acest risc într-o oarecare măsură. Tot ele îl ajută pe maanger să se relaxeze. O zi încărcată de muncă îl lasă cu capul vuind de activitate când ajunge acasă, ceea ce-l împiedică să se bucure de prezența familiei lui și de multe ori se strecoară și-n somn. Exercițiile fizice rup acest tipar de anxietate și, în același timp, elimină adrenalina acumulată într-o zi încărcată de lucru. Odată tiparul rupt, managerul se poate bucura de familia lui și poate dormi bine. Nimic nu s-a schimbat în ultimii 20 de ani în privința încurajării pe care o fac medicii de a face sport. S-au schimbat doar exercițiile prescrise de medici. Cu 20 de ani în urmă, exercițiile de gimnastică aerobică erau considerate drept unica modalitate eficientă care face bine inimii. Se spunea că pulsul trebuia dublat timp de cel puțin 20 de minute, de trei sau patru ori pe săptămână. Exercițiile mai ușoare - mersul pe jos, golful și grădinăritul - erau considerate nefolositoare. Acum recomandarea s-a schimbat. Cercetări recente arată clar că o plimbare vioaie de jumătate de oră, de trei ori pe

săptămână, protejează inima la fel de bine ca o alergare pe 10 mile. Ceea ce contează mai mult este ca exercițiul să fie plăcut. Dacă nu, nu-l mai face.

Exercițiile pot fi împărție în:

Exerciții grele de atletism. Acestea includ squashul, vâslitul, sporturile în echipă, ca fotbalul și cricketul. Acestea oferă o protecție excelentă inimii împotriva bolilor coronariene, pomparea sângelui în afara arterelor coronariene și o relaxare deosebită de cele mai multe ori împreună cu un grup de persoane foarte apropiat. Dar există riscul durerilor musculare și articulare. În general, aceste sporturi sunt ideale până la vârsta de 40 de ani. După această vârstă, este necesar un antrenament regulat pentru a menține forma fizică și necesită evitarea rănilor fizice. Vizitele periodice la medic, fizioterapist sau maseur ar trebui să te ajute să-nțelegi ce înseamnă exercițiile moderate.

Exerciții ușoare în aer liber. Acestea includ alergarea, mersul în aer liber, grădinăritul și golful. De obicei, acestea sunt foarte plăcute, ajută arterele coronariene și rareori traumatizează articulațiile și mușchi. Un beneficiu mult mai mare este acela că aceste exerciții pot fi făcute împreună cu partenera sau familia - o modalitate de a combina două sisteme importante de sprijin.

Exerciții de flexibilitate. Acestea includ exerciții la aparate, programe și ore de exerciții. În grup, de obicei, sunt plăcute - în fața video-ului, se poate pierde motivația. Acestea ajută sistemul osos și muscular, articulațiile devin mai mobile, iar spatele mai puțin rigid. Cu un element aerobic, vor ajuta și inima. Dar singure, nu.

Exerciții de creștere a masei musculare. Acestea se bazează în general pe gimnastică. Ele pot fi plăcute, dar nu ajută foarte mult sănătatea, în schimb sunt foarte riscante. Ele nu solicită inima și masa musculară produsă este un risc potențial pentru sănătate în viitor.

Câteva lucruri importante despre exerciții:

- Poți să-ți permiți să te echipezi pentru exercițiile tale. Trebuie ! Antrenamentele bune reduc problemele legate de picioare și glezne; o vestă reflectorizantă protejează alergătorul împotriva șoferilor neatenți.
- Încălziți-vă înainte de a începe exercițiile.
- Dacă n-ați mai făcut sport de câtiva ani, luați-o ușor. A durat atât de mult ca să vă pierdeți forma - vor trece câteva săptămâni sau luni până să v-o recăpătați.
- Urcatul scărilor sau o plimbare pe jos de 10 minute spre birou sau aeroport sunt foarte importante pentru solicitarea inimii.
- După fiecare zbor mai lung de 3-4 ore, încercați să faceți câteva exerciții, o plimbare sau o alergare scurtă, urmată de înot sau duș. Sunteți obosit în urma zborului ? Efectele pot fi înjumătățite sau chiar eliminate astfel: alegeți un hotel cu sală de gimnastică și piscină acoperită, dacă puteți.
- Zilnic, încercați să vă mișcați prin birou din oră-n oră și din când în când faceți o plimbare de 5-10 minute.
- În mod ideal, exercițiile se fac la sfârșitul unei zile încărcate, când motivația este slabă.
- Înotul, alergatul, mersul pe jos (patru mile pe oră), badmintonul și tenisul sunt toate forme potrivite de exerciții - și au avantajul că pot fi făcute împreună cu familia.

Ceea ce e minunat în legătură cu exercițiile fizice este îmbunătățirea pe care o aduc în felul în care arată și se simte managerul. De multe ori, nu-mi vine să cred ce schimbare s-a petrecut în felul în care arată și ce rezultatele fizice a obținut managerul, când fac o verificare medicală.

SEXUL

Cât de des face sex un cuplu este, evident, o chestiune care depinde de cuplu, o chestiune de înțelegere comună. Dar există întrebări importante, de genul: „Când ați discutat ultima oară ?", „Sunt ambii partenerii mulțumiți de cum stau lucrurile ?"

Managerii trebuie să fie conștienți că atunci când muncesc mult și din greu, le va fi din ce în ce mai greu să facă dragoste bine acasă. Cercetările recente se referă mai mult la fidelitate, dar acest lucru este puțin relevant.

Două studii, unul din Japonia și unul din Franța, au avut același rezultat. Atacurile de inimă în timpul actului sexual sunt foarte rare - dar de două ori mai multe în timpul actelor sexuale cu alte pertenere, nu soția. Se pare că poți duce o viață dublă - dar cu mult mai scurtă. În conformitate cu experiența pe care o am din cercetare și din activitatea cu managerii din diverse companii, precum și din practică, părerea mea este că fericirea pe termen lung vine dintr-o relație de lungă durată. O astfel de relație poate să aibă atât momente bune, cât și momente rele. Certurile trebuie evitate, dar să ne amintim de zicala: „nu dormi după o ceartă". Să te împaci făcând dragoste ca o recompensă, pare să fie răspunsul ideal.

SOMNUL

Managerii pe care îi consult descriu diferite modele de somn. Unii dorm cinci ore, alții opt. Mulți vor să știe cum este recomandabil medical.

Se știu multe despre somn, deoarece multe spitale mari sunt dotate cu laboratoare pentru studiul somnului. În general, rezultatele lor afirmă că beneficiile somnului urmează graficul curbei corespunzătoare stresului. Cei mai mulți bărbați de vârstă medie au nevoie de șase sau șapte ore de somn, femeile de vârstă medie probabil cu o oră mai mult. Se pare că ceea ce contează cel mai mult este somnul neîntrerupt și că avem nevoie de patru-cinci ore de somn neîntrerupt pentru a fi pe deplin restabiliți.

Câteva lucruri despre somn:

- Cu toții avem o perioadă de somn și probabil că o cunoaștem, chiar dacă n-o putem obține.
- Să reduci această perioadă optimă de somn e ca și cum ai face împrumut la o bancă; costă scump și nu rezolvă problema. Reducerea somnului poate fi cauza imediată pentru un cerc vicios al stresului.
- Dacă somnul este pierdut, o oră de somn în după-amiaza următoare este un mod foarte eficient de a recupera beneficiul pierdut. Aceasta poate fi de asemenea o bună investiție, așa încât managerul se poate bucura pe deplin de o noapte târzie anticipată.

- Chiar jumătate de oră de somn la prânz este eficientă și ne asigură că managerii în vârstă vor lucra bine tot restul zilei. Sunt în continuare uimit cum reușesc unii manageri seniori de succes să-și găsească o astfel de perioadă de odihnă în programul lor încărcat.

COFEINA ȘI SAREA

Cantitatea de ceai și cafea pe care o bem, precum și cantitatea de sare pe care o punem în mâncare, sunt obiceiuri care, ca multe altele, sunt adânc înrădăcinate în viața de zi cu zi. Ele sunt importante prin aceea că au o influență reală asupra sănătății noastre.

Cofeina este un drog puternic prin natura sa, unul dintre cele trei droguri de care ne bucurăm social și care are un efect semnificativ asupra sănătății noastre. Ea produce mai puține probleme decât celelalte două (nicotina și alcoolul) dar este, totuși, potențial periculoasă. Este un excitant puternic care ne ține în priză și activi și, drept rezultat, ne poate îmbunătăți performanța. Dar ca orice alt stimulent, o face cu un anumit preț.

- Poate întrerupe somnul și schimba dispoziția. Mulți manageri pe care-i consult au probleme cu somnul și beneficiază de acestea din cauza faptului că beau ceai sau cafea după ora 6 p.m.
- Schimbările de dispoziție datorate cofeinei includ anxietatea și irascibilitatea, în timp ce simptomele fizice sunt tremuratul și frisoanele.
- Palpitațiile (conștientizarea unui puls mai rapid și mai puternic) sunt datorate în mod frecvent cofeinei. Cel puțin jumătate dintre pacienții mei care aveau palpitații au avut de profitat de pe urma încetării consumului de ceai și cafea sau bând numai cafea decofeinizată.
- Spre surprinderea mea, un raport recent arată că și cafeaua instant conține o cantitate seminifcativă de cofeină- aproape la fel de mult ca și cafeaua la filtru. Ceaiul conține mai puțină cofeină și de aceea este o băutură mai sigură.

Oricine dorește să afle dacă cofeina are un efect dăunător asupra lui, poate folosi abordarea „lentă". Nu mai beți

cafea sau ceai o lună sau folosiți cafea decofeinizată. Drept rezultat, vă puteți simți mai bine și, cu cofeina eliminată din organism, puteți lucra la fel de eficient.

Sarea. Din nou, moderația se aplică și pentru sare. În cantități mici, sarea este un ingredient vital pentru o mâncare gustoasă. În exces, poate provoca creșterea tensiunii arteriale și supune inima la riscuri. Dacă aveți probleme cu tensiunea sau aveți cazuri în familie, n-ar trebui să puneți prea multă sare în mâncare.

ASPIRINA ȘI COLESTEROLUL

Se știe că o doză mică de aspirină previne atacul de cord. Atunci, de ce nu luăm cu toții o doză potrivită ? Cantitatea de colesterol din sânge rămâne la fel de importantă pentru producerea blocajului arterelor coronariene. De ce nu cad de acord doctorii atunci când tratează pacienții cu nivele moderat de ridicate de colesterol ? Medicina este plină de astfel de probleme. Este uimitor cît de mult au fost cercetate aceste două domenii. Volumul acestei cercetări se dublează la fiecare 15 ani. Un sumar la zi este imposibil într-o carte ca aceasta, deoarece faptele se schimbă la fiecare șase luni, de aceea voi încerca să fac o scurtă trecere în revistă a aspectelor bune și rele ale tratamentului în aceste două domenii.

Aspirina a apărut de mult și se folosește în tratarea multor probleme. Cu 30 de ani în urmă folosirea ei pentru copiii mici a fost repudiată, deoarece s-a sugerat că ar putea fi asociată cu dezvoltarea unei boli numită Sindromul lui Rey. De atunci, efectele ei în reducerea numărului de trombocite în sânge și, astfel, în reducerea riscului de formare a cheagurilor au readus-o în centrul atenției cercetărilor medicale. Fără îndoială că o doză mică de aspirină (o aspirină Junior are 62,5 mg) reduce riscul apariției unui atac de acord. În același timp, totuși, mărește șansa hemoragiilor, de exemplu în cazul ulcerului duodenal. Cu o doză atât de mică, riscul este minim- dar există.

Opinia medicală actuală este unanimă în recomandarea unei aspirine Junior pe zi oricui suferă de o boală arte-

rială. Angina, un infarct oricât de mic, șocurile (numite atacuri ischemice tranzitive), orice atac sau semn de boală coronariană pe o cardiogramă, toate necesită aspirină. Aceasta este partea ușoară. Întrebarea dificilă este dacă un manager de 55 de ani, sănătos, ar trebui să ia aspirină pentru a reduce riscul de a dezvolta o boală arterială coronariană sau de a suferi un atac de cord la 60 sau 70 de ani.

Sfatul dat managerilor pe care-i consult este că ar trebui să ia aspirină zilnic dacă în prezent sunt sănătoși, dar depășesc greutatea normală sau au în familie pe cineva care suferă de inimă sau au o tensiune arterială suspectă sau nu fac sport. Nu recomand nimănui cu probleme digestive aspirină.

Colesterolul. Asocierea clară dintre nivelul mare al colesterolului și bolile de inimă este cunoscută de peste 50 de ani.Ca și în cazul aspirinei, problema tratamentului este complexă, un echilibru între beneficiu și risc.

Mai întâi, și cel mai important, toți managerii ar trebui să-și facă analiza sângelui pentru a stabili nivelul colesterolului. Dacă nivelul este ridicat, se mai ia o analiză care măsoară lipoproteinele; acestea pot fi protective (HDL, densitate mare) sau periculoase (LDL, densitate mică). Mulți vor fi liniștiți de rezultatele obținute.

Ceea ce este clar stabilit în momentul de față este că cei care au colesterolul peste 6,5 mm/l ar trebui să urmeze un regim sărac în colesterol. Ei mai pot fi ajutați și de pastilele de usturoi - Kwai sunt un exemplu bun - care sunt ușor de luat și au un efect slab asupra respirației. Ceapa - de preferabil crudă - poate ajuta și ea. Alcoolul ar trebui băut moderat și orice kilogram în plus eliminat.

La fel de sigur este sfatul pentru cei care au un nivel de colesterol de peste 5,5, care au suferit un atac de cord sau care prezintă semne evidente că sunt expuși acestui risc. Cu toții necesită tratament cu una dintre „statine" - tablete moderne care reduc semnificativ nivelul de colesterol - dacă celelalte metode de scădere a colesterolului s-au

dovedit ineficiente. Oricine are colesterolul peste 7,5 în două sau trei rânduri, necesită probabil tratament.

Ca și-n cazul aspirinei, tratamentul colesterolului ușor crescut necesită atenție și discuții. Trebuie luați în considerare și alți factori de risc. Dacă managerul sau medicul curent sunt în dubiu, trebuie cerută părerea altui medic.

RELAXAREA ȘI VACANȚELE

Mulți manageri par întotdeauna ocupați. Treaba lor nu se termină niciodată. Cum termină ceva, trebuie să se apuce de altceva. Timpul pentru relaxare este într-un fel o noțiune greșită, ceea ce ne face să ne întrebăm: Ce am uitat ? Problema activității permanente este că ea produce „fixația" de adrenalină. Managerul lucrează toată ziua ajutat de un flux de adrenalină. Organismul se obișnuiește cu această adrenalină și seara, sau în weekend, se simte trădat și obosit dacă nu este prezentă. Somnul este întrerupt de excitarea provocată de adrenalină și de gândurile legate de muncă. Weekend- urile trebuie să includă cât mai multă activitate, în timp ce vacanțele, dacă pot fi luate (cei mai mulți manageri de tip A se cred indispensabili), trebuie să fie active și interesante.

Din punct de vedere biologic, acest comportament constant și frenetic dictat de adrenalină nu merge. Apare irascibilitatea și epuizarea - dar, de cele mai multe ori, ele nu sunt recunoscute ca atare. Apare astfel cercul vicios al stresului - pentru manager și, dacă este senior, și pentru nefericiții lui colegi și subalterni.

Răspunsul pentru manager este o modalitate eficientă de relaxare pentru a sparge tiparul activității permanente. Beneficiile concrete ale relaxării se sprjină pe rezultatele științifice. Acum 20 de ani, în cartea sa *Răspunsul relaxării*, Benson descria propria lui tehnică de relaxare și beneficiile medicale pe care le conferă. Yoga, Meditația Transcedentală au fost folosie în ultimii 20 de ani, de multe ori cu succes.

Astfel de metode funcționează bine - dar numai dacă managerul este ordonat și destul de motivat ca să le folosească. Cu cât este mai ocupat, cu atât va fi mai greu pentru el să-și găsească timp pentru odihnă. Cât despre aceste exerciții, ele însele un mijloc excelent de relaxare, ceea ce contează este ca relaxarea să fie plăcută. O familie fericită, activitatea religioasă, grădinăritul, toate sunt forme bune de relaxare.

Vacanțele oferă o odihnă bună, iar un angajament cu sine însuși că își va lua vacanțe este un semn bun că managerul obține un echilibru bun între muncă și casă și că este gata să rupă „fixația adrenalinei" .

Managerii trebuie să aibă în minte următoarele:

- În experiența mea, o implicare profundă și orele lungi lucrate de cei mai mulți manageri justifică în totalitate dreptul lor de a-și lua vacanță.
- Vacanțele reprezintă o judecată de valoare a managerului privind importanța muncii și familiei în viața lui. Partenerul și copiii tăi merită un timp neîntrerupt petrecut împreună câteva săptămâni în fiecare an, pentru a recompensa timpul petrecut fără ei. Dacă nu poți să-l oferi, vor pleca în vacanță fără tine și familia va începe să se îndepărteze de tine.
- Cei mai mulți manageri au nevoie de două zile întregi la începutul vacanței, înainte de a se putea relaxa total. De asemenea, ei au nevoie de una sau două zile la sfârșitul vacanței, pentru a intra din nou în dispoziția de a lucra. O vacanță de o săptămână oferă doar trei zile de relaxare; în total, două săptămâni oferă 10 zile de vacanță, iar trei săptămâni, 17 zile. Nu e nici o coincidență că, în Franța sau Germania, se acordă de obicei vacanțe de trei-patru săptămâni vara. Și nici că unii dintre colegii noștri mai dependenți de adrenalină din Statele Unite au încă vacanțe de doar două săptămâni pe an și ies la pensie înainte de 65 de ani.

Pe scurt, experiența mea a demonstrat că o stare de sănătate bună este rezultatul menținerii moderației și a unui echilibru rezonabil în obiceiurile noastre,

precum și a echilibrului dintre casă și serviciu. Obținerea acestui echilibru în obiceiurile noastre este complicată și ține de fiecare, dar ar fi posibil să evităm excesul fără a diminua plăcerea. În trecut, prea multe sfaturi medicale erau negative, puritane. W.H. Menken, crainicul american, definea puritanismul drept „ teama chinuitoare că cineva, undeva, este fericit". Fericirea și sănătatea merg mână-n mână. Mulți manageri sunt de acord cu John Mortimer care scria: „Nu merită să renunți la ceea ce-ți place de dragul câtorva zile în plus la bătrânețe petrecute într-o casă din Weston super-mare." Sunt întru totul de acord.

În primul rând. Sănătatea fiecăruia ține de el însuși. Ceea ce dăunează colegilor tăi, ție poate să-ți facă foarte bine. Pentru a te bucura cât mai mult de calitățile tale naturale, ar trebui să-ți cunoști slăbiciunile și punctele tari. Majoritatea dintre noi știm câte ore de somn ne sunt necesare, cât putem să bem sau să mâncăm fără a depăși măsura. Dacă un manager are tensiune arterială mare, un regim sărac în sare va reduce greutatea și, cel mai posibil, tensiunea. Dacă analizele arată un nivel crescut al grăsimilor și colesterolului în sânge, ar fi mai bine să mănânce produse lactate. Pe de altă parte, dacă analizele arată o tensiune normală și un conținut normal de grăsimi în sânge, nu există nici un motiv logic ca să-ți schimbi stilul de viață.

În al doilea rând. Păstrați-vă propria judecată critică despre ceea ce este sănătos și nu acceptați toate sfaturile medicale ca fiind infailibile. Multe sfaturi medicale sunt indicații, nu „reguli de piatră". Sfaturile privind alcoolul și exercițiile fizice se schimbă de la an la an. Acum 20 de ani, mulți medici recomandau diete cu reziduuri mici pacienților cu probleme intestinale, acum cu toții sunt de acord în privința unui regim alimentar bogat în fibre. Întotdeauna trebuie să aveți în vedere moderația, să aflați care sunt efectele stilului de viață ce se potrivește organismului dvs., printr-un examen medical complet. Apoi păstrați-l, indiferent ce spun doctorii.

7

CUM SĂ FACI FAȚĂ PERIOADELOR GRELE

În zilele noastre, există o presiune mai mare asupra celor care muncesc decât acum 20 de ani. Firmele au fost nevoite să devină mult mai eficiente și se pare că au devenit astfel pe cheltuiala sănătății și calității vieții angajaților lor. Ritmul schimbării, așa rapid cum este, pare să se accelereze. Firmele nu pot să facă pauză la șase luni ca să respire și să se stabilizeze; dacă o fac, rămân cu mult în urma competiției.

Dar oamenii nu fac față bine schimbărilor, iar schimbarea nu produce în mod necesar cele mai bune rezultate pe termen lung. Managerii mai în vârstă, în special, consideră cele mai multe schimbări amenințătoare. Când, recent, am numit un nou manager practician, singurul sfat unanim primit de la colegii mei de la Henley Management College a fost: „Nu numi pe cinva care are peste 45 de ani. Aceștia și-au pierdut flexibilitatea ".

Drept rezultat, managerii seniori din companie devin mai tineri și echilibrul vital dintre tinerețe și experiență la nivel de management senior se schimbă. Managerul mai în vârstă trebuie să lupte pentru supraviețuire în acest mediu în continuă schimbare sau să accepte că are dificultăți de adaptare și să opteze pentru o pensionare timpurie, cu toate presiunile financiare și amenințarea de suficiență pe care le produce.

Este destul de ușor să identificăm câteva zone importante care pot provoca amenințări sau provocări majore managerului. Acum 20 de ani, mutarea cu serviciul în altă parte era un motiv de îngrijorare majoră. Pensionarea nu era o problemă; era acceptat faptul că aceasta se întâmpla natural la 60 sau 65 de ani. Concedierea era un dezastru și era considerată de toți managerii pe care i-am ascultat ca ceva de care trebuie să-ți fie rușine - un eșec total.

BIBLIOTECA ... NICULAI

Acum, mutarea cu serviciul are loc mai rar și pare mai bine înțeleasă. Concedierea este ceva obișnuit, dar nu mai constituie o amenințare. Este acceptată ca un fapt de viață. Un contract lung se întinde acum pe trei ani !

Acest lucru este bun pentru companie - dar nu face nimic pentru liniștea angajatului. Acest capitol se va ocupa de câteva dintre aceste probleme importante și oferă câteva sugestii despre cum managerul poate să facă față acestor schimbări inexorabile din mediul și stilul său de viață și astfel îl ajută *să se bucure mai mult de viață.*

ECHILIBRUL SERVICIU/CASĂ

Cu cât sunt mai multe orele de muncă și presiunile produse de nevoia de a munci cu mai puțini angajați, cu atât se mărește presiunea asupra echilibrului casă/serviciu. Am descoperit că managerii cu succes pot deveni ușor victimele propriului lor succes și, ca rezultat, nu au dificultăți în a lucra ore multe și încărcate. Cu cât au mai mult succes, cu atât sunt solicitați mai mult. În cele mai multe birouri există regula că dacă o treabă trebuie făcută, o rogi s-o facă pe cea mai ocupată persoană.

Dar există totuși un anumit număr de ore pe zi. O cantitate excesivă de muncă, combinată cu o distanță lungă până la și de la serviciu sau călătoria ca parte a serviciului, restrânge timpul pe care managerul îl poate oferi familiei lui. Acest lucru pune cu ușurință în mișcare cercul negativ alimentat de resentimentul din ce în ce mai mare al familiei lui, care vede aceste perioade din ce în ce mai scurte petrecute acasă ca o judecată de valoare a importanței lor în viața lui.

MUTAREA CU SERVICIUL / CASĂ

Mutarea cu serviciul și cu casa într-un loc nou este un exemplu potrivit de schimbare care poate reprezenta o amenințare majoră sau o oportunitate majoră. Desigur, cele mai multe companii și chiar cei mai buni manageri se pot descurca bine.

Compania poate:

- Să anunțe din timp posibilitatea mutării.
- Să ofere managerului și familiei sale ajutor la mutare. Compania ar trebui să le pună la dispoziție un credit fără dobândă. Firmele mici pot angaja o companie, cu reprezentare națională, specializată în mutări. În noul loc, personalul trebuie să fie gata să ofere tot ajutorul posibil noilor sosiți.
- Să accepte că din ce în ce mai mulți dintre managerii lor tineri și strălucitori vor vedea prioritățile de la serviciu și de-acasă mult mai clar decât compania și vor declina oferta de mutarea dacă nu este în interesul familiei.
- Pe cât posibil, evitați să oferiți mutarea managerilor cu copii între 11 și 18 ani. Acești copii au cel mai mult de pierdut de pe urma unei astfel de mutări.

Managerul poate:

- Dacă i se sugerează mutarea, să ia această hotărâre împreună cu familia . Am cunoscut un manager care s-a mutat la fiecare doi ani în ultimii ani de adolescență a copiilor săi. Cu fiecare mutare, lăsa pe cel mai mare dintre copii în vechiul loc. Copiii hotărau să nu-l mai însoțească în noua mutare ! Presiunea asupra soției și asupra serviciului era foarte mare .
- Mai bine acționează înaintea ofertei. Un manager pe care l-am consultat discutase deja cu șeful lui și-i spusese că nu se va muta în următorii câțiva ani. El mi-a spus: „Am înțeles că această decizie îmi poate afecta viitorul carierei, dar în acest moment sănătatea și fericirea mea și ale familiei mele sunt pe primul loc. Compania a fost dezamăgită, dar mi-a acceptat decizia."

NESIGURANȚA SERVICIULUI

Este ușor să oferi exemple cu rezultatele acestei probleme - mai greu este să găsești soluții.

Companiile trebuie să fie conștiente de efectele dăunătoare ale nesiguranței slujbei asupra personalului lor și să-i acorde atenție de câte ori este posibil. Personalul

este scump - dar reprezintă inima companiei și mulți anagajați lucrează mai bine în condiții de stimulare propice, nu amenințați cu concedierea în caz că nu-și justifică păstrarea.

Ceea ce contează este ca firmele să fie total deschise și cinstite cu angajații lor. Perspectivele slujbei lor trebuie să fie discutate și legalizate atunci când se angajează în companie și revizuite la fiecare sesiune de evaluare și consiliere. Un mediu onest la serviciu va reduce cu siguranță din efectele dăunătoare ale nesiguranței la serviciu.

Fiecare manager trebuie să recunoască că serviciul lui nu este pe viață - și să-și planifice activitatea în consecință. Ipotecile trebuie făcute realist, chiar dacă compania creditoare prezintă o ofertă generoasă. Dezastrul acțiunilor din ultimii 10 ani a transmis clar acest mesaj.

Nesiguranța serviciului încurajează familia în care ambii parteneri lucrează să obțină calificări în plus pentru cazul în care apare vreo oportunitate. Din nou, ceea ce contează este ca managerul să fie deschis și cinstit cu familia sa și cu compania în legătură cu situația serviciului său și ambițiile sale.

MODELE FLEXIBILE DE MUNCĂ

Promovarea, mutarea sau schimbarea serviciului și a companiei, toate reprezintă oportunități pentru manageri de a-și redefini căminul și serviciul și de a-și propune un echilibru mai sănătos, care să reducă stresul din jurul său. Ar putea fi potrivit, atunci, să discute cu conducerea despre un model de muncă în care să-și împartă munca cu cineva sau să lucreze cu jumătate de normă. Există beneficii clare, sub forma presiunii mai slabe, mai puține călătorii și mai mult timp acasă cu familia.

Un domeniu care se extinde, chiar și în cazul marilor companii, este lucrul acasă. BT conduce în acest

domeniu, cu multe sute de angajați care operează de acasă. Computerele, faxurile, telefoanele digitale și liniile de transmisie și modemurile permit ca legăturile directe cu computerele companiei din tot Regatul Unit - chiar și peste ocean - să fie din ce în ce mai disponibile și relativ ieftine. Folosirea și modernizarea lor se vor extinde foarte mult în următorii 10 ani.

În mod realist, puțini manageri vor negocia o poziție în care să lucreze în întregime acasă - dar este posibil să petreacă, să zicem, jumătate din săptămână lucrând acasă. Cealalată jumătate poate fi petrecută la sediu pentru întâlniri importante sau pe drum, la întâlniri cu clienții. Din cauză că distanța față de casă sau față de birou devine din ce în ce mai importantă, un bonus în plus ar putea fi acela ca managerului și familiei lui să li se ofere șansa să aleagă pentru locuit locuri plăcute la țară, departe de stresul și nebunia vieții din oraș.

CĂLĂTORIILE

Călătoriile de afaceri reprezintă o parte integrantă a vieții celor mai mulți manageri. Pentru a trăi într-un mediu atractiv, ei merg în mod normal cu mașina sau cu trenul la serviciu. Munca va implica de obicei deplasarea la celelalte birouri ale companiei sau vizitarea clienților. Călătoria peste ocean poate fi și ea parte din slujbă.

Călătoria este inerent nesănătoasă și irosește timp prețios. De aceea, trebuie să se facă cât mai rar și cât mai confortabil. Aceasta trebuie să implice posibilitatea de a alege. În general, sfatul medicului este că, dacă deplasare, cu trenul sau avionul este la fel de rapidă ca mersul cu mașina, să o folosiți întotdeauna. Aduceți-vă aminte că deplasarea cu trenul poate fi relaxantă și o cantitate importantă de muncă - și relaxare- se poate face în timpul unei călătorii cu trenul.

Riscurile călătoriei au fost intens studiate. S-au înregistrat pulsul și tensiunea arterială pe timpul deplasărilor de 24 de ore cu mașina, avionul și trenul. Fără îndoială că stresul mai mare, măsurat prin tensiunea și

pulsul crescute, este produs de condusul mașinii mai degrabă decât de călătoria cu trenul sau avionul.

Nivelul grăsimilor în sânge, implicate în bolile de inimă, crește în timpul unei deplasări, în special dacă deplasarea se face sub presiune. Analizele cu mici electrocardiografe atașate de piept pentru a monitoriza inima arată schimbări dramatice în timpul șofatului, în special atunci când subiectul merge cu viteze excesive sau este blocat în trafic. Chiar și cei care înainte aveau cardiograme normale vor prezenta grafice nesănătoase în aceste momente. Însă cei care au suferit de boli coronariene înainte vor arăta cele mai mari schimbări. Iată câteva indicații pentru deplasările cu avionul, trenul sau mașina:

Mersul cu mașina

1. Managerul poate să simtă că are un anumit control asupra alegerii mașinii pe care o conduce. Aceasta este al doilea birou în care poate petrece câteva ore în fiecare zi.
2. Înainte de a cumpăra o mașină, managerii ar trebui să stea în ea pentru o deplasare lungă înainte de a o conduce pentru următorii doi sau trei ani. Cele mai multe dureri de spate le capeți în mașină. Flexibilitatea și confortul locurilor din mașină diferă foarte mult. O cutie automată reduce dificultatea condusului prin oraș.
3. Toate mașinile ar trebui echipate cu un telefon mobil și cu un dispozitiv potrivit pentru folosirea lui fără ajutorul mâinilor.
4. Ideal, companiile ar trebui să ofere mașină cu șofer pentru toți managerii seniori. Timpul la volan este un timp pierdut și timpul managerului senior este foarte valorors.
5. Cel mai important, managerii ar trebui să-și amintească că cea mai obișnuită cauză a accidentelor de circulație este oboseala, așa că nu conduceți niciodată mai mult de două ore fără oprire.
6. Mâncați și beți regulat când conduceți. Hipoglicemia reduce concentrarea.
7. Nu beți alcool când conduceți. Chiar și un pahar de vin afectează semnificativ viteza dvs. de reacție.
8. Planificați-vă călătoria și plecați ceva mai devreme decât trebuie, ca să aveți timp suficient să ajungeți la întâlnire.
9. Dacă conduceți singur, caseta pe care este înregistrată o carte bună vă va ajuta să stați treaz și în priză - dar și mulțumit.

Deplasarea cu avionul

1. Managerul ar trebui ca întotdeauna să călătorească la clasa pentru oameni de afaceri atunci când zboară, în special în cazul în care călătoria durează mai mult de 3-4 ore și există diferențe de fus orar. Munca și sănătatea sa cer mai mult confort.
2. Nu beți prea mult alcool înainte de decolare și nu combinați alcoolul cu tranchilizantele.
3. Plimbați-vă puțin, dacă se poate, înainte de decolare, pentru a compensa perioada de inactivitate care va urma.
4. Evitați fumatul în exces cu o zi sau două înainte de călătorie, precum și mâncatul și băutul exagerat în timpul zborului. Prin băut înțeleg alcool - ceaiul, apa cu gheață sau băuturile răcoritoare pot fi băute cât mai mult pentru a îmbunătăți sănătatea .
5. Purtați haine potrivite- obișnuite și confortabile.
6. Planificați călătoriile pe distanțe lungi cu atenție. După o călătorie de șase-șapte ore de diferență de fus orar, lăsați-vă o zi întreagă să vă obișnuiți înainte de a trece la afaceri.
7. Încercați să ajungeți seara, ca să puteți începe cu un somn bun și nu cu o socializare epuizantă.
8. Faceți-vă vaccinurile la timp - nu știți niciodată când și unde puteți călători. Nu faceți injecții chiar imediat înainte de plecare. Nu vă puteți permite să fiți bolnav.
9. În cele din urmă, amintiți-vă că o nouă injecție oferă protecție împotriva hepatitei de tip A (hepatita infecțioasă). O singură injecție oferă protecție imediată și o doză mai mare la șase luni vă va proteja timp de 10 ani. Hepatita infecțioasă este o boală grea care se contactează ușor în Orientul Mijlociu și Îndepărtat.

8

BOLILE CARE ÎI AFECTEAZĂ PE CEI CU FUNCȚII DE RĂSPUNDERE

Arsurile digestive

Arsurile sunt una dintre cele mai obișnuite forme de indigestie la persoanele peste 50 de ani. Ele se datorează acidului care dizolvă mâncarea și care se întoarce în esofag, producând o senzație nplăcută de arsură. Arsurile sunt cauzate de obicei de o hernie hiatus, o slăbiciune a valvei care ține acidul în stomac. Indigestia nervoasă (dispepsia) este în mod frecvent legată de stres și griji, din cauza spasmului stomacului și a chiorăielilor neplăcute. Este nevoie de un relaxant pentru a ușura spasmele dureroase. Tabletele moderne de reducere a acidului cum ar fi Losec (omeprazol) sunt foarte eficiente în tratarea arsurilor.

Sindromul colonului iritabil

Deseori numită „stomacul nervos", această stare produce vânturi, durere, deseori diaree și uneori constipație. Deseori este asociată cu stresul dar, în același timp, simptomele sale produc stres. Colonul iritabil este dificultatea de a te descurca cu medicația. O dietă severă cu tărâțe de obicei ajută. Când simptomele apar pentru prima dată sunt necesare investigații medicale complete.

APARATUL GENITO - URINAR

Pietrele la rinichi

Poate din cauza zilelor lungi de muncă în condiții de căldură uscată, managerii par să facă pietre la rinichi. Acestea produc dureri imense în șale, care coboară spre vezică, în timp ce uretra intră în spasm când încearcă să elimine piatra. Cel mai bun mod de prevenire a formării acestor pietre dureroase este consumul de lichide în cantități mari, cam patru litri pe zi. Băutul apei la ora culcării ajută la menținerea fluidului care circulă în rinichi în timpul nopții.

Cistita

Cistita este o problemă feminină obișnuită și este mai puțin frecventă la bărbați. Infecția vezicii produce

încercări mici, frecvente, de scăpare a urinei. Urinarea produce o durere fierbinte. Este necesar un tratament potrivit cu antibiotice.

Pielita

Pielita este o infecție a rinichilor mult mai îngrijorătoare decât cistita. Produce febră și, ocazional, frisoane, iar, dacă nu este tratată corect, efecte negative pe termen lung asupra rinichilor. Necesită o diagnosticare promptă, medicație și urmărire.

Pietre la vezica urinară

Deși pietrele la vezica urinară sunt deseori frecvente la persoanele peste 40 de ani, de obicei nu dau bătaie de cap. Nu se știe cu siguranță de ce se formează; sunt mai obișnuite la femei.

PIELEA

Cancerele de piele

Cancerele de piele sunt mai frecvente pe măsură ce îmbătrânim și oferă un motiv bun managerilor să-și facă o asigurare de sănătate, deoarece pot fi consultați rapid de un dermatolog. Ele nu sunt atât de rele pe cât se crede și mai puțin răspândite.

Expunerea îndelungată la soare este, desigur, o cauză a melanomului, cancerul de piele cu adevărat periculos. Acesta se dezvoltă în alunițe. Orice aluniță care devine mai mare, sângerează sau se înnegrește trebuie văzută urgent de un medic.

CANCERELE (FEMEI)

Pieptul

Mortalitatea cauzată de cancerul la sân este foarte mare. Controlul regulat al sânilor, o diagnosticare din timp a unor noduli suspecți, precum și tratamentul imediat cu chirurgie specifică și radioterapie sunt necesare.

Se cunoaște valoarea mamografiei în diagnosticarea, timpurie a cancerului de sân, dar există opinii diferite despre frecvența acestor controale. Deloc surprinzător,

în America, controalele sunt recomandate anual. În Anglia, raportul Forrest are ca țintă femeile între 50 și 65 de ani, iar NHF oferă un control la fiecare trei ani. Eu aș recomanda două controale la fiecare trei ani pentru toate femeile între 50-70 de ani. Aceasta implică și o vizită la un centru particular de analize.

Uterul

O treime dintre cancerele uterine afectează corpul principal al uterului. De obicei apar la femeile mai în vârstă. Toate sângerările post-menopauzale trebuie imediat investigate. Tratamentul obișnuit este extirparea chirurgicală asociată cu radioterapie.

Colul uterin

Celelalte două treimi de cancere uterine apar în colul uterin sau în gâtul uterului. Analizele frotiului colului uterin la fiecare doi sau trei ani sunt cheia unei diagnosticări timpurii. Frotiul identifică celulele precanceroase. Biopsia și extirparea (colposcopia) zonei afectate urmează de obicei.

Ovarele

Depistarea acestui cancer este dificilă, deoarece ovarele sunt inaccesibile. Indicatoarele cu ultrasunete și de sânge au fost introduse în ultimii 20 de ani, dar nu sunt încă economic viabile. Simptomele timpurii includ durerile abdominale, inflamații și modificări ale ciclului menstrual. Tratamentul este extirparea chirurgicală asociată cu radioterapia și /sau chimioterapia.

MENOPAUZA

Cealaltă mare problemă a femeilor este menopauza și efectele acesteia asupra sănătății și procesului de îmbătrânire. 80 % dintre femei, de obicei între 50 și 55 de ani, vor observa efectele schimbărilor hormonale când încetează ciclul. Simptomele includ fierbințeli, dureri de cap, transpirații nocturne, palpitații și insomnii. Nici unul dintre acestea nu este plăcut și, în combinație, pot afecta semnificativ calitatea vieții. HRT (terapia de înlocuire a hormonilor) este acum bine stabilită. Ea îndepărtează simptomele chinuitoare și

este eficientă medical în protejarea inimii și în prevenirea osteoporozei, măcinarea oaselor. Cu condiția să fie folosită opt sau zece ani doar, această terapie nu mărește riscul cancerului la sân.

Terapia hormonală poate fi administrată sub forma pilulelor, a bandajelor, implantelor și, cu mai noile formule de pastile, sângerările pot fi evitate. Aceasta este o problemă complexă și managerii femei pot cere părerea unui specialist dacă doresc mai multe sfaturi. Femeile care au în familie cazuri de cancer de sân sau cazuri de tromboză venoasă ar trebui să ceară sfatul unui medic înainte de a începe terapia hormonală.

CANCERE (BĂRBAȚI)

Pentru bărbați, schimbările care se petrec cu prostata sunt un semn al îmbătrânirii, cu lărgirea benignă a glandei, ceea ce se întâmplă foarte des la managerii bărbați la 60 sau 70 de ani. Controalele de rutină pot stabili mărimea prostatei și există analize ale sângelui care depistează schimbările cancerigene din timp. Simptomele problemelor cu prostata includ dificultăți în urinare, un jet urinar slab, trezirea în timpul nopții din cauza senzației de urinare. Orice schimbare de acest gen ar trebui verificată anual de către un medic. În timp ce chirurgia prostatei mărite benign s-a îmbunătățit, prostatectomia transuretrală este încă o operație majoră și nu trebuie desconsiderată. Cancerul de prostată prezintă probleme chiar mai mari, deoarece istoria lui naturală nu este pe deplin înțeleasă. Mulți bărbați peste 80 de ani au dezvoltat unele schimbări canceroase în prostată, dar fără efecte dăunătoare. Această nesiguranță a dus la mari diferențe de opinie între chirurgii englezi și cei americani în legătură cu timpul când trebuie operate. Pentru orice simptom de prostată, trebuie cerută părerea unui specialist, dacă există vreun motiv de îngrijorare.

DIN PUNCT DE VEDERE NEUROLOGIC

Durerile de cap

Acestea sunt simptomele cele mai frecvente întâlnite de medicii generaliști și o nenorocire pentru un manager.

Cele mai multe se datorează stresului, care cauzează tensiuni în mușchii din spatele capului. Durerile de cap recurente ar trebui controlate de un doctor și de un oftalmolog. Analgezicele obișnuite și un efort hotărât de a îndepărta tensiunea vor alunga cele mai multe dureri de cap.

Migrenele

Acestea apar din schimbarea fluxului sanguin al arterelor din spatele ochilor, care duce la apariția unei dureri de cap teribile. Astfel de dureri de cap sunt localizate de obicei deasupra unuia sau a ambilor ochi, pot începe cu o dereglare vizuală și pot fi asociate cu răul și greața. Se consideră că și stresul este implicat, iar factorii alimentari, cum ar fi brânza, ouăle, alcoolul și grăsimile pot induce un atac. Tratamentul implică identificarea și eliminarea factorilor alimentari, analgezicele obișnuite și, dacă se poate, anumite medicamente care să facă față schimbărilor arteriale.

OCHII

Controalele regulate la oftalmolog sunt vitale, mai ales că persoanele de vârstă mijlocie devin progresiv mioape și pot avea nevoie de ochelari corectori. Glaucomul, care deseori se moștenește, se datorează creșterii presiunii interne din ochi și este o cauză majoră a orbirii. Cea mai comună formă de glaucom poate fi diagnosticată de un optician și controlată de medicamente sau chirurgie înainte ca pierderea vederii să aibă loc.

DIN PUNCT DE VEDERE PSIHOLOGIC

Bolile mentale se împart în psihoze, stări mentale care apar independent de personalitate și circumstanțe, și boli neurotice, în care problemele psihologice apar deoarece individul luptă cu aspectele negative din viața lui și din mediul înconjurător și se manifestă ca niște reacții anormale și nepotrivite la conflictele emoționale și la stres.

Bolile psihotice sunt, din fericire, în afara șirului de probabilități pentru cei mai mulți manageri. Problemele lor apar, mai probabil, din cauza condițiilor neurologice- anxietate, fobii, atacuri de panică și dependențe. Pentru manageri sunt mai importante simptomele depresiilor. Aproximativ 35% dintre cazurile de boli mintale tratate de medicii generaliști implică depresia. Depresia implică riscul sinuciderii atâta timp cât această condiție rămâne necunoscută și netratată. Una din caracteristicile depresiilor este că bolnavul urăște să ceară ajutorul, deci prietenii și colegii trebuie să fie atenți, să-i ajute pe suferinzi să ceară ajutorul.

Bolile depresive maniace

Acestea se manifestă ca pusee intermitente de comportament deranjat. În faza maniacă poate exista o imensa energie constructivă; bolnavul lucrează 24 ore pe zi uneori cu un efect uriaș. În astfel de momente s-au născut mari opere de artă, poezie și cercetare. Din nefericire, aceste perioade de manie pot pune mari probleme la serviciu și acasă, deoarece nu se potrivesc cu rutina vieții. De obicei, ele sunt urmate de perioade de depresii severe și aiurări. Bolnavii cu depresie maniacă sunt de multe ori foarte mult ajutați de administrarea regulată de litiu, care modifică și calmează crizele, și de medicamente potrivite în timpul fazelor maniace sau depresive.

Depresia endogenă

Aceasta apare fără o cauză aparentă și este o bolă severă care induce o stare depresivă, probleme cu somnul și autoînvinovățirea . De obicei există un caz similar în istoria familiei, cu depresii care se manifestă în atacuri ce durează în jur de șase luni fiecare. Acest gen de depresie implică cel mai mare risc de sinucidere.

Depresia reactivă

Aceasta se datorează stresului din afară, cum ar fi problemele la serviciu, autosuficienta, pierderile în familie și grijile familiale. Ea reprezintă aproximativ 90 % dintre cazurile de depresie tratate de medici. În general, ea nu necesită nici un fel de tratament medicamentos. Tot ceea ce ar trebui ar fi consultație și ajutor, împreună cu folosirea ocazională a tranchilizantelor ușoare sau a unor tablete de somn, pentru simptome specifice.

Componenta esențială a tratamentului este ajutorul personal - din partea medicului, a familiei, colegilor și a consilierilor particulari, dacă este garantat. Antidepresivele slabe, care ajută la îmbunătățirea dispoziției, pot fi potrivite pentru depresiile endogene, alături de celelalte. Aceste medicamente au un efect sedativ care ajută la somn. De un interes special sunt acum noile droguri SSRI, cum ar fi Prozacul (Fluoxetină) și Sroxatul (Paroxetină). Pentru depresiile cele mai cronice, aceste droguri pot produce o îmbunătățire remarcabilă a calității vieții. De multe ori doctorii simt că merită să fie încercate aceste medicamente, pentru a vedea dacă ajută. Ele au avantajul că foarte rar dăunează în cazul unei supradoze.

Starea de anxietate

Aceasta se poate manifesta la serviciu ca o incapacitate de relaxare, supraimplicare în muncă și refuzul de a delega. Simptomele obișnuite sunt: temeri vagi, palpitații, înroșire, incapacitate de concentrare, somn sporadic și oboseală în timpul zilei. Din nou, un regim de suport, care permite o discuție în amănunt a problemelor, este esențial dacă pacientul dorește să-și recapete echilibrul. Epuizanta teroare a unui *atac de panică* creează sentimentul că ești depășit de evenimente și că pierzi complet controlul. Repetarea poate duce la o viață mult mai retrasă și duce la fobii cum ar fi agorafobia (teama de locurile publice). Terapiștii specializați pot fi solicitați să ajute pacientul să depășească aceste temeri în etape mici, treptate. Un astfel de tratament are de obicei succes - dar necesită timp îndelungat.

Dependențele

Acestea, ca și țigările, alcoolul sau cafeaua, pot avea un efect dăunător asupra sănătății. Deoarece ele reprezintă o mare parte a modelului social, aceste obiceiuri, dacă sunt prea permise, pot fi greu de rupt - dar din nou trebuie discutate aceste probleme pentru a înțelege de ce acest „sprijin" este psihologic necesar. Partea bună este că 50% dintre simptomele neurologice dispar fără tratament specific, altul decât simpatia și suportul.

9

CARE ESTE ALTERNATIVA ?

Este binecunoscut faptul că cea mai mare și mai veche civilizație a lumii este cea chineză. Este probabil folositor să ne gândim cum se practica medicina în această cultură veche, cunoscută fiind marea lor înțelepciune.

Într-o vizită recentă în China, soția mea a vizitat spitale și centre medicale, atât moderne cât și tradiționale. S-a întors cu impresia clară că medicina chineză combină cel mai bine concepte aparținând ambelor lumi. Infecțiile acute, cancerele, bolile de inimă erau tratate, acolo unde situația financiară o permitea, prin chirurgie și medicamente vestice. Majoritatea celorlalte boli, cum ar fi durerile de spate, indigestia și simptomele precum durerea de cap, oboseala și insomnia sunt tratate cu acupunctură și alte metode ale medicinei alternative.

Din fericire, medicina occidentală pare să se dezvolte pe aceeași linie. Din ce în ce mai mulți doctori și pacienți par acum să accepte că sănătatea poate beneficia atât de pe urma abordărilor din afara medicinei convenționale, cât și de pe urma poțiunilor și medicamentelor pe care le prescriu doctorii. Este nevoie de mai multă educație-dar și în timpul ultimilor 10 ani, schimbările au fost remarcabile.

Uneori, alegerea cuvintelor este importantă și acest lucru este cu siguranță valabil pentru descrierea acelor forme de tratament care se situează în afara îngrijirilor medicale convenționale. Acum 25 de ani acestea erau etichetate drept medicină alternativă. Când am menționat ajutorul unui osteopat, partenerul meu senior s-a înroșit și a devenit apoplectic. „O trimitere la un medic specialist o să se facă numai peste cadavrul meu", a spus el. Medicina alternativă era exact ceea ce se spunea - o alternativă la medicina tradițională și pacienții trebuie sfătuiți și ajutați să nu cadă în mâinile unor escroci necalificați.

Cea mai importantă schimbare a avut loc, probabil, în anii '80. Medicina complementară şi-a câştigat titlul deoarece l-a meritat. Specializările, cum ar fi osteopatia, se însuşeşte în trei ani de cursuri cu calificări bine reglementatate drept răsplată finală. Medicii generalişti mai tineri au salutat ajutorul pe care practicienii complementari îl puteau oferi pacienţilor lor. Abordarea echipei moderne în ceea ce priveşte practica generală a schimbat punctul de vedere al medicilor generalişti. Obiectivul lor a devenit ca pacienţii să primească ajutorul potrivit - şi nu ca ei să fie singurii care oferă acel ajutor.

Partenerul meu senior ar fi cu siguranţă uimit dacă ar vizita acum secţia de chirurgie de la Hemley. Un consilier face parte din echipa medicaă de 15 ani, iar pe lângă el mai sunt în echipă fizioterapişti, osteopaţi, acupuncturişti, chiropodişti, aromaterapişti şi mulţi alţii care oferă ajutor pacienţilor lor. Din nou, ceea ce era de neimaginat acum 10 ani, o parte semnificativă din aceste îngrijiri medicale poate fi acoperită de asigurarea de sănătate.

Ceea ce majoritatea practicienilor complementari pot da pacienţilor sau clienţilor lor sunt timpul şi atenţia. Timpul este un bun care se găseşte foarte puţin la mulţi medici generalişti şi din acest motiv îngrijirea medicală poate fi afectată. Rolul medicului generalist acum ar trebui să fie acela de a sfătui, mai curând decât de a prescrie, de a-şi îndruma pacienţii spre îngrijirea cea mai potrivită condiţiei lor sau spre o mai bună înţelegere a acesteia, aşa încât pacienţii să se descurce cu ei înşişi.

Medicina complementară poate fi scumpă, mai ales pentru că nu are sfârşit. Merită să obţii de la terapeutul tău o idee realistă despre ce tratament este de aşteptat să urmezi şi cât va dura acesta (de exemplu, consultaţiile profunde pot dura mulţi ani). Această informaţie poate fi apoi discutată cu medicul dvs. generalist, care vă poate ajuta să vă planificaţi timpul şi banii implicaţii.

De un considerabil interes a fost în 1996 un studiu şi o metaanaliză a folosirii extractelor vegetale (St. John's

Wort) pentru tratamentul depresiilor. În Germania, acestea sunt licenţiate pentru uzul în cazuri de anxietate, depresie şi tulburări ale somnului şi se folosesc pe scară largă. Procesele au arătat până acum că acestea funcţionează mai bine decât placebo (controlul inert), dar ne aşteptăm la comparaţii mai bune cu antidepresivele medicale convenţionale, cum ar fi Prozacul. Dacă se va ajunge la concluzia că sunt eficiente, ele vor oferi o alternativă antidepresivelor deoarece nu au efecte secundare.

În următoarele pagini, voi încerca să ofer un tablou sumar al câtorva discipline populare complementare. Mai multe informaţii despre disciplinele individuale pot fi obţinute prin fax sau telefon. Trebuie să ne amintim că medicina complementară poate ajuta la tratarea condiţiilor existente - mai mult, le pot preveni prin îmbunătăţirea rezistenţei naturale a organismului la factorii de mediu.

Acupunctura

O tehnică chinezească datând de peste 5000 de ani şi care constă în înţeparea pielii cu ace fine în punctele corpului considerate cele mai benefice pentru starea pacientului. Presiunea digitală este şi ea folosită şi scopul este de a menţine şi reface sănătatea prin re-echilibrarea energiei.

Tehnica a fost folosită chiar şi în domeniul operator pentru a se obţine chirurgia fără durere, cu beneficiul evident la nivelul traumei suferite şi al perioadelor de recuperare.

Tehnica Alexander

Această disciplină este în mod special recomandată managerilor care petrec cea mai mare a timpului stând la birou, în maşini, avioane sau trenuri şi care suferă de probleme de spate şi de gât. Practicienii tind să îmbunătăţească tonusul muscular prin modalităţi foarte specifice, pentru a ajuta organismul să elimine tensiunea şi durerea provocate de durerile de spate.

Profesori bine pregătiţi îşi educă clienţii prin metode de unu la unu; activitatea în grup nu face parte din această disciplină. Principiile pot fi învăţate şi aplicate

în situații zilnice și oferă pacientului dedicat o cale spre o ținută și un echilibru mai bune, către o respirație mai bună și o vorbire mult mai eficientă. Tehnica te învață să-ți ții corpul într-un fel care este natural și lipsit de stres și să te miști într-o manieră elegantă și nedureroasă. Pentru a căpăta experiență sunt necesare aproximativ 20 de sesiuni de câte o oră.

Aromoterapia

Un alt tratament vechi în care uleiul și esențele aromate se masează pe corp sau sunt folosite ca inhalanți. Sunt utilizate combinații specifice pentru boala care se tratează, după ce praticianul a studiat istoria cazului pacientului. Se pot trata tulburări psihosomatice, fizice și cele mentale induse de stres, precum și bolile de piele.

Instruirea autogenică

Un sistem de exerciții autoajutătoare pentru a combate atât stresul mental, cât și fizic. A fost conceput de un doctor german în anii '30. Acesta combină tehnicile de relaxare și exercițiile de eliminare a încărcăturii psihologice pentru a scăpa de emoțiile negative cum ar fi mânia, anxietatea sau depresia, care pot duce la boli sau la o performanță slabă.

Tehnicile pot fi învățate individual sau în grup. Ele pot fi învățate după o perioadă de instruire de aproximativ opt săptămâni, cu una-două sesiuni pe săptămână.

La începutul anilor '80, grupuri de manageri de la Mars din Slough au primit o astfel de instruire în sesiuni oferite la locul de muncă. Majoritatea au găsit experiența foarte utilă.

Chiropractica

Este o altă disciplină veche; termenul - din limba greacă - se traduce „tratament prin manipulare". Masajul ușor al țesuturilor și tehnicile de pârghie se folosesc pentru a elimina tensiunea și a elibera anumite părți ale corpului, a căror degenerare duce la dureri de spate și la probleme

cu coloana vertebrală. Specialiștii consideră că munca lor are un efect benefic asupra sistemului nervos și poate ameliora o serie de boli cum ar fi durerile de cap persistente, indigestia, astmul și o boală de piele, psoriazisul.

Terapia cognitivă

Apărută în America, aceasta a început să câștige teren în Marea Britanie, mai ales printre clienți oameni de afaceri, ca un sistem rapid care permite ca modelele de comportament negativ să fie schimbate fără a analiza în profunzime psihicul. Terapistul ia un caz și întreabă clientul care problemă anume dorește s-o rezolve. Discuțiile duc la o înțelegere privind schimbarea anumitor abordări și acestea sunt practicate de client, cizelate și ajustate în ședințele următoare.

Consilierea

Analiza Tranzacțională, Rogeriană, Gestalt și Psihodinamica se numără printre cele mai cunoscute tehnici de consiliere. Multe au apărut în Statele Unite - cu cinci mari categorii, incluzând umanistica, studiul comportamentului, sistemica, analitica și hipnotica. Oricare ar fi disciplina, este important să citim și să discutăm despre diferire „școli" înainte de a ne hotărî pe care o alegem - și este, de asemenea, important, atât pentru consilier, cât și pentru client, să fie siguri că pot lucra împreună. Scopul este de a crea, prin discuții și analiză, posibilități pentru schimbări pozitive în modul de viață și în situațiile relaționale care subminează sănătatea psihică a clientului. Mulți medici generaliști au acum un consilier pe lângă chirurgie sau disponibil conform unei liste aprobate. Asiguratorii particulari de sănătate de obicei finanțează acest tip de terapie, dar trebuie să verificați totul cu atenție.

Medicina pe bază de plante

Medicina pe bază de plante a apărut în vremea strămoșilor noștri, care au identificat anumite plante și extracte ca fiind benefice pentru o serie de boli. Într-adevăr, unele produse ale farmaciei moderne imită aceste preparate vechi. Rădăcini, frunze, tulpine și semințe de

plante sunt folosite într-o diversitate de combinații pentru a trata o serie largă de tulburări, de multe ori în asociație cu medicina convențională.

Practicianul va studia istoria cazului și va pregăti medicamentele specifice pentru fiecare pacient în parte - deci vor fi folosite diferite componente pentru oameni diferiți care suferă de aceleași tulburări.

Homeopatia
O doctrină cheie a acestei abordări terapeutice, apărută acum 200 de ani în Gemania, este aceea că ceea ce noi considerăm în mod convențional simptome ale unei boli reprezintă de fapt produsul mecanismului de apărare a organismului. Obiectivul tratamentului este de a spori rezistența folosind remedii care provin din plante și minerale. „Cui pe cui scoate" este o trăsătura generală - de exmplu, frunzele în formă de ureche pot trata anumite afecțiuni ale urechilor. Tradițional, homeoterapiștii vor studia mai întâi medicina ortodoxă.

Hipnoterapia
Practicianul induce pacientului o stare asemănătoare transei - o stare modificată a conștiinței în timpul căreia pot fi direcționate mesaje pozitive către subconștient, permițând minții și corpului să stimuleze un proces de vindecare.

Autohipnoza se poate învăța, deci pacientul își poate rezolva singur problemele după ce a ajuns într-o stare calmă, relaxată. Aceasta trebuie făcută cu atenție și necesită sprijin și îndrumare.

Kinesiologia
Apărută în America, kinesiologia aplicată este știința folosirii testelor musculare simple, non-intrusive, pentru a analiza și evalua funcțiile corpului și pentru a localiza dezechilibrele energetice care, dacă li se permite să se acumuleze, vor stimula durerea, stresul și boala. Teste specifice identifică dezechilibrele și practicianul acționează direct pe corp, prin presiune și manipulare,

pentru a corecta dezechilibrul. Se pot recomanda cure de suplimente nutriționale acolo unde se identifică deficiențe. Se spune că kinesiologia este potrivită pentru o serie de afecțiuni psihice și fiziologice și, în mod normal, o cură de vizite săptămânale - repetată la intervale mai mari de timp dacă este nevoie - este suficientă.

Masajul
O tehnică universală pentu promovarea sănătății în general, are o istorie lungă în culturile din întreaga lume și reprezintă o parte centrală a multor terapii complementare.

Axat pe relaxarea țesutului moale prin îndepărtarea tensiunii acumulate, masajul are ca scop și eliberarea canalelor de energie blocate, pentru a menține un tonus fizic optim, pentru a stimula sistemul imunitar și pentru a promova o dispoziție mai calmă - o combinație bună pentru managerii hărțuiți. Pentru cei cu înclinații spre sport, este și o procedură folositoare pentru a obține o dispoziție relaxată și calmă.

Relaxarea
Extrem de vitală pentru managerii prinși într-un tipar de lucru greu și obositor, relaxarea se poate obține prin metode atât de diferite, încât pot varia de la plimbatul câinelui la sfârșitul unei zile de muncă, până la tehnici specifice pentru promovarea stării de calm și a unui sentiment de bunăstare fizică și psihică.

Un număr de medici generaliști au demonstrat o scădere a tensiunii arteriale, a pulsului și chiar a nivelului colesterolului în sânge la grupuri de pacienți învățați să se relaxeze. În feedback-ul biologic, de exemplu, clienții sunt învățați să-și folosească efortul conștient pentru a controla funcții cum ar fi tensiunea, care, de obicei, nu se află sub control voluntar.

Meditația
Un alt domeniu larg care, ca și în cazul terapiilor specifice de masaj și relaxare, promovează armonia minte/corp și

starea de bine. Are o istorie lungă în multe culturi și încă din anii '60 s-a bucurat de o popularitate sporită datorită tehnicilor de tipul Meditației Transcedentale (TM).

Într-un mediu liniștit, se repetă un dispozitiv mental pentru a induce o stare de relaxare. În TM, profesorul alege un cuvânt special, sau mantra, pentru fiecare persoană, în timp ce alte tehnici presupun repetarea unor nume obișnuite cum ar fi Maiorca (pentru a sugera soarele și căldura) sau un număr simplu. Toate acestea visează eliberarea minții de cumulul de gânduri, pentru ca într-o stare calmă a conștiinței să fie uitate anxietățile, iar mintea și corpul să se relaxeze complet. Această stare poate fi folosită și pentru gândirea pozitivă. De exemplu, prin micșorarea nivelelor de anxietate prin meditații repetate, este posibil să se reducă și să se elimine efectul dăunător al țigărilor, alcoolului și al medicației cu droguri.

Cursurile de TM încep cu o conversație de pregătire și cu un scurt interviu particular, urmate de sesiuni ulterioare în grup și evaluări periodice ale progresului.

Naturopatia

Aceasta susține că boala este răspunsul corpului la acumularea resturilor toxice și că medicina convențională maschează frecvent simptomele- astfel încât, dacă motivele ascunse nu sunt atacate, problemele vor reapărea. Sunt recomandate dieta și regimurile rapide pentru a scăpa organismul de toxine și pentru a promova un echilibru mai sănătos. Mai întâi, se va analiza istoria cazului și apoi se vor recomanda terapii potrivite fiecărei persoane. Efectele secundare ale regimului, datorită faptului că organismul elimină toxinele, pot include halitoza, diareea, voma și durerile de cap - deci este important să existe un sfat competent și potrivit.

Osteopatia

O altă terapie bazată pe manipularea încheieturilor pentru a ușura tensiunea mușchilor și a ligamentelor, mai ales alinierea coloanei vertebrale. Mulți bolnavi de spate caută acest tratament.

Practicienii cred că boala și durerea rezultă atunci când vertebrele nu mai sunt aliniate- rezultatul frecvent al unei poziții necorespunzătoare și al orelor petrecute șezând necorespunzător în fața unui ecran VDU sau ghemuit în spatele volanului. Prin întoarcerea la poziția normală și la mobiliate, se poate reface sănătatea.

Shiatsu

Termenul japonez pentru „presiunea degetelor", această tehnică stimulează, ca și acupunctura, meridianele energetice ale corpului, pentru a reface performanța optimă a organelor corpului care induc simptome de boală. Este o tehnică care se învață repede, deoarece nu implică echipamente sau remedii speciale- deci membrii unei familii pot să învețe procedurile și să-și facă Shiatsu unul celuilalt.

Yoga

Apărută în Est acum peste 6 000 de ani, yoga este universal cunoscută și are multe ramuri, hatha yoga fiind cea mai comună în occident. În această practică sunt implicate tehnici speciale de respirație, poziție și meditație.

Din nou, echilibrul minte/corp este obiectivul principal și, prin încercări și greșeli, elevul poate deprinde diverse tehnici pentru a face față unor afecțiuni specifice - de exemplu, durerile de cap persistente cauzate de stres. Exercițiile includ Asanas sau diferite poziții; respirația și exercițiile de meditație ajută la promovarea calmului. O dată învățate, practica regulată durează doar câteva minute pe zi.

10
CONCLUZIE

În ultimii 25 de ani am început și am terminat aproape fiecare conferință despre sănătatea managerilor cu acest citat din Logan Pearsall Smith : „Există două lucruri spre care trebuie să țintim în viață: întâi să obținem ce vrem; și apoi să ne bucurăm de acest lucru. Doar cei mai înțelepți obțin cel de-al doilea lucru."

Sunt convins că cei mai mulți dintre cititorii mei au obținut deja, sau sunt pe cale să obțină, cea mai mare parte din ceea ce doresc, un serviciu bun, copii, un cămin minunat. Sper că această carte îi va ajuta să se bucure de aceste împliniri. În experiența mea, cel mai important ingredient al fericirii pe termen lung este abilitatea de a obține un echilibru bun între solicitările serviciului și casă.

Eu sper că, deși managerii nu-și vor schimba cu ușurință atitudinea sau stilul de viață, ei ar putea totuși să le modifice. Ar putea face mai rău dacă nu ar asculta sfatul lui Samuel Becket: „Nu contează. Încearcă din nou. Eșuezi din nou. Eșuezi mai bine."

Poți să ții minte remarca: „Viața nu este o repetiție". Cu toții avem doar o șansă. Izaac Walton, în cartea sa *Pescarul complet,* avea dreptate când scria: „Ai grijă de sănătatea ta; și dacă o ai, mulțumește-i lui Dumnezeu și prețuiește-o împreună cu o bună conștiință; pentru că sănătatea este a doua binecuvântarea de care noi, muritorii, avem parte; o binecuvântare pe care banii n-o pot cumpăra."

11
CHESTIONAR

Încercați acest mic chestionar pentru a vedea în ce măsură vă afectează stresul - atât la serviciu, cât și acasă. L-am folosit ani de zile ca o metodă de instruire și evaluare în munca mea și în conferințele mele, cu sute de manageri de la toate nivelele. Rezultatele au fost revelatoare și tulburătoare- indicând creșterea mare a stresului managerilor într-un mediu de muncă solicitant și greu.

Pentru întrebările 1-20, cu cât aveți mai multe răspunsuri „da", cu atât sunteți mai expus la stres; mai multe răspunsuri „nu" la întrebările 21-30 indică o expunere nesănătoasă la stres.

Rezultatele acestui test trebuie interpretate cu grijă. Ceea ce pentru o persoană reprezintă un stres, pentru alta poate reprezenta o provocare incitantă. În general, rezultatele mari sunt legate de un stres mai mare și de riscul unei sănătăți și performanțe mai slabe. De asemenea, este inclusă o gamă tipică a rezultatelor de la o secțiune largă de manageri.

Dacă rezultatul dvs. vă stârnește griji, este important să cereți sfatul unui medic și să vă revizuiți anumite aspecte ale stilului de viață împreună cu colegii și, critic, cu partenerul dvs. și familia.

Îmi amintesc bine o discuție în care erau implicați doi manageri, prieteni apropiați. Amândoi aveau 30 de ani, erau căsătoriți, nu aveau copii și erau manageri seniori în departamentul de vânzări, cu succes. Ei au răspuns la chestionar foarte diferit. Unul a obținut punctajul 5 - foarte mic, celălalt unul înspăimântător: 27. Aceștia au ilustrat clar punctul esențial - nu presiunile care ne apasă, ci felul în care le facem față controlează stresul.

Obiceiurile legate de băut și întrebările 15 și 20 sunt în mod special importante, deoarece explorează echilibrul dintre familie și casă. Cea mai importantă este întrebarea 30 - este managerul mulțumit de stilul lui de viață ? Dacă nu este, atunci cred că riscă stresul cronic și ar putea avea necazuri.

GRAFIC DE AUTOEVALUARE

Da/Nu	*În ultimii trei ani* *Da/Nu*	*În final* *Da/Nu*
1. Munca ta se prelungește până seara ?	11. Ai suferit de dureri de spate sau de dureri de cap severe ?	21. Ai timp pentru exerciții regulate de gimnastică ?
2. Îți iei de lucru acasă în week-end ?	12. Ai folosit tranchilizante sau pastile de dormit ?	22. Este dorința ta sexuală la fel de puternică ?
3. Îți întreții clienții cu mese care se decontează ?	13. Ai avut perioade de depresie ?	23. Ai făcut un control medical recent ?
4. Fumezi ?	14. Ți-ai făcut griji legate de sănătatea ta ?	24. Ești mulțumit de forma ta fizică ?
5. Bei de cel puțin două ori pe zi ?	15. Ți-ai făcut griji pentru cât timp petreci cu familia ?	25. Găsești timp suficient să te ocupi de hobby-urile tale ?
6. Petreci mult timp călătorind cu mașina ?	16. Ai fost în mod consecvent nemulțumit de serviciul tău ?	26. Ai metode de relaxare care să te ajute în perioade de stres ?
7. Munca ta implică deplasări ?	17. Ți-ai schimbat serviciul ?	27. Ești mulțumit de standardul tău viață ?
8. Simți că ai prea multă responsablitate la serviciu ?	18. A trebuit să te muți cu serviciul și familia ?	28. Primești suficient credit pentru munca pe care o faci ?
9. Te consideri o persoană agresivă și tare din punct de vedere mental ?	19. Ți-ai făcut griji că ți-ai putea pierde serviciul ?	29. Dormi cât ai nevoie ?
10. Cântărești mai mult decât ar trebui ?	20. Soția ta s-a plâns din cauza timpului dedicat muncii tale ?	30. Ești mulțumit de modul tău de viață ?

CUM INTERPRETAȚI: Întrebările 1-20 primesc un punct pentru DA, întrebările 21-30 un punct pentru NU